Le travail à temps partiel au Canada

Rapport de la Commission d'enquête sur le travail à temps partiel

Publié sous l'autorité de l'honorable Charles L. Caccia,
Ministre du Travail, Gouvernement du Canada

Les vues et recommandations émises dans le rapport ne reflètent pas nécessairement celles de Travail Canada.

Also available in English under the title:

PART-TIME WORK IN CANADA:
Report of the Commission of Inquiry Into Part-Time Work

Pour obtenir d'autres exemplaires du rapport, veuillez communiquer avec le:

Centre de distribution des publications
Travail Canada
Ottawa (Ontario)
K1A 0J2
(819) 994-0543

L24-0988/83F

© Ministre des Approvisionnements et Services Canada 1983
N° de cat. L 31-45/1983F
ISBN 0-662-92232-8
Imprimé au Canada

Commission of Inquiry
Into Part-time Work

Commission d'enquête
pour le travail
à temps partiel

L'Honorable Charles Caccia,
Ministre du Travail,
Gouvernement du Canada,
Ottawa, Ontario
K1A 0J2

Monsieur le ministre,

J'ai l'honneur de vous communiquer le Rapport de la Commission sur le travail à temps partiel.

Conformément au mandat qui m'avait été confié, je me suis efforcée de rédiger un rapport susceptible d'améliorer la situation d'emploi des travailleurs à temps partiel.

J'espère que les recommandations de la Commission sauront retenir votre attention et vous prie de croire, Monsieur le ministre, en ma très haute considération.

Joan Wallace

Joan Wallace
Commissaire

Canada

Commission d'enquête sur le travail à temps partiel
Commissaire et personnel

Commissaire:	Joan Wallace
Directeur administratif:	Colin Hansen
Directeur de recherche:	Gerald Swartz
Consultante de recherche:	Dr. E. Marilyn Mohan
Chef de bureau:	Renata Sakamoto
Auxiliaire bilingue:	Suzanne Mimault
Autre personnel:	Marilyn Surine
	Céline Lippé

TABLE DES MATIÈRES

Introduction 19

Résumé du Rapport 23

Recommandations de la Commission 31

CHAPITRE 1 Le travail à temps partiel: avantages et inconvénients 35

A. Les avantages sociaux 35
B. Avantages et inconvénients pour l'employé 36
1. Les avantages 36
2. Les inconvénients 36
C. Avantages et inconvénients pour l'employeur 37
1. Les avantages 37
2. Les inconvénients 37

CHAPITRE 2 Qu'est-ce que le travail à temps partiel? 39

A. La recherche d'une définition 39
B. Les catégories de travailleurs à temps partiel 39
C. Définitions du travail à temps partiel 40
D. A la recherche d'une définition: le point de vue des employeurs 42
E. A la recherche d'une définition: le point de vue des syndicats 43
F. La définition de la Commission 44

CHAPITRE 3 Les travailleurs à temps partiel et leurs emplois 45

Résumé du Chapitre 3 45
Introduction 46
A. Les travailleurs à temps partiel 48
1. Caractères démographiques et personnels des travailleurs à temps partiel 48
a. Sexe, âge, état matrimonial et éducation 48
b. Quand travaille-t-on à temps partiel? 49
i. Les jeunes 49
ii. Les femmes au sommet de leur vie active 51
iii. Les travailleurs âgés 55
iv. L'avenir du point de vue démographique 57
2. Emplois et secteurs d'emploi des travailleurs à temps partiel 59
3. Les horaires des travailleurs à temps partiel 62
4. Le rapport du travailleur à temps partiel à son emploi 63
a. Durée du conservation de l'emploi 63
b. Les revenus du travailleur à temps partiel 65
c. Les emplois cumulés 66
B. Les emplois à temps partiel 67
1. Les horaires des emplois à temps partiel 67
a. Horaires quotidiens, hebdomadaires et mensuels de l'emploi à temps partiel 68
b. Pourquoi les horaires des travailleurs à temps partiel varient-ils d'un mois à l'autre? 69
c. Le cas des travailleurs à temps partiel qui ont demandé en vain une augmentation de leurs horaires 70
d. Année partielle ou année continue? 72
2. La syndicalisation 73
3. Les rémunérations de l'emploi à temps partiel 76

CHAPITRE 4

A. Les travailleurs prennent la parole 79
1. L'étude de la Commission sur les travailleurs à temps partiel 81
a. Les objectifs de l'étude 81
b. Le questionnaire 81
c. Qui a répondu au questionnaire? 82
d. Les réactions envers le travail à temps partiel 82
e. Les réactions envers le travail à temps partiel: profil des enquêtés 83
i. Traits démographiques 83
ii. La situation d'emploi 84
iii. La situation familiale 84
iv. Appartenance à un syndicat ou à une organisation féminine 84
f. Le passage du plein temps au temps partiel 85
g. Les problèmes du travail à temps partiel 87
h. Conclusions 87
2. Mémoires et lettres émanant de particuliers 88
a. Les bons côtés du travail à temps partiel 88
b. Les problèmes du travail à temps partiel 89
i. Les revenus de retraite et les avantages sociaux 89
ii. Les travailleurs à temps partiel comme citoyens de seconde classe 90
iii. La sécurité d'emploi, l'ancienneté et l'attitude des syndicats 91
iv. Le poids des responsabilités parentales 92

B. Les syndicats et les associations professionnelles 95
1. Survol des positions syndicales 95
2. La position traditionnelle des syndicats 95
3. Positions des grands syndicats du Canada 96
4. Les travailleurs à temps partiel et les conquêtes syndicales 98
a. Syndicats offrant des avantages intéressants aux travailleurs à temps partiel 98
i. Les infirmières/infirmiers 98
ii. Les commis de la vente au détail 99
iii. Les fédérations d'enseignants 99
iv. Le syndicat canadien de la Fonction publique 100
b. Les syndicats en transition 100
i. Les employés de chemin de fer et de lignes aériennes 100
ii. Les employés des postes 101
iii. Les travailleurs en communication 101
iv. Les chargés de cours des universités 101
5. Les syndicats opposés au travail à temps partiel 102
a. Les travailleurs en communication 102
b. Les syndicats des transports publics 102
c. Les autres syndicats 102
6. Recommandations des syndicats 103

C. Les organisations féminines 105
1. Introduction 105
2. Le travail à temps partiel: aubaine ou malédiction? 105
a. Les adeptes du travail à temps partiel 105
b. Quelles sont les améliorations souhaitables? 105
c. Les adversaires du travail à temps partiel 106
3. Pourquoi les femmes choisissent-elles de travailler à temps partiel? 107
4. Les grands problèmes soulevés par les organisations féminines 107
a. La syndicalisation des travailleuses à temps partiel 107
b. La garde des enfants 108
c. Parité des salaires 109
d. Avantages sociaux 109

e. Les pensions 109
f. Education et formation 109
D. L'opinion des travailleurs âgés 111
1. Age de mise à la retraite obligatoire 111
a. Pourquoi 65 ans? 111
b. Comment la retraite affecte-t-elle la santé physique et mentale du travailleur? 111
c. Les problèmes financiers de la retraite 112
d. L'évolution des mentalités 113
i. L'attitude des employeurs 113
ii. Attitudes des syndicats 114
e. Recommandations du Conseil consultatif national sur le troisième âge 116
2. Les possibilités d'emplois des personnes âgées 116
a. Options possibles 117
b. Pourquoi ne recrute-t-on pas de travailleurs âgés? 117
c. Recommandations proposées 118
3. La retraite échelonnée 118
E. Le travail à temps partiel: qu'en pensent les employeurs? 121
1. Quelles entreprises emploient des travailleurs à temps partiel? 121
a. Le commerce de détail 121
b. Le tourisme, les hôtels et la restauration 121
c. Les soins de santé 122
d. Les banques et les assurances 122
e. L'industrie manufacturière 122
f. Les municipalités 123
g. Les transports 123
i. Le transport urbain 123
ii. Le camionnage 123
iii. Les chemins de fer 123
h. Les agences de travail temporaire 124
2. La position des organisations patronales 124
a. L'utilisation des travailleurs à temps partiel 125
b. Où va l'emploi à temps partiel? 125
c. La productivité des travailleurs à temps partiel 126
d. Les rémunérations 126
e. Les avantages sociaux 127
i. Règlements actuels 127
ii. Les avantages sociaux proportionnels: quelques prises de position 127
iii. Exclusion des employés à temps partiel occasionnels 128
f. Les pensions 129
g. Le contingentement des travailleurs à temps partiel 129
3. Sondage d'opinion parmi les employeurs 130
a. Objectifs et méthodologie 130
b. Les employeurs et l'expérience du travail à temps partiel 130
c. Comment les employeurs traitent-ils leurs travailleurs à temps partiel? 132
d. Attitudes vis-à-vis des avantages sociaux proportionnels 134
e. Conclusions 134
4. Recommandations des organisations patronales 135
F. Les gouvernements 137
1. Introduction 137
2. Les gouvernements en tant que législateurs 137
a. Les normes du travail 137
b. Les gouvernements provinciaux 138
i. Le Manitoba 138
ii. Le Québec 139
iii. La Colombie britannique 139

3. Les gouvernements en tant qu'employeurs 140
a. Le gouvernement fédéral 140
i. Introduction 140
ii. Nouvelles politiques en matière d'employés à temps partiel 140
iii. Statistiques sur les employés à temps partiel 141
iv. La place des travailleurs à temps partiel dans la Fonction publique 142
v. Evaluation de la nouvelle politique du Conseil du trésor 145
b. Les gouvernements provinciaux 147
i. Commission de la Fonction publique du Manitoba 147
ii. L'Ontario 147
c. Le cas des Etats-Unis 147
G. Les recommandations de la Commission 151

CHAPITRE 5 Des régimes de pension pour les travailleurs à temps partiel? 155

A. Introduction 155
B. La retraite pour les travailleurs à temps partiel 155
1. Qui est protégé aujourd'hui? 155
2. Les travailleurs à temps partiel devraient-ils participer aux régimes de pension? 156
a. Arguments en faveur de la participation 156
b. Arguments contre l'inclusion 156
C. Etablissement de normes pour la participation des travailleurs à temps partiel aux régimes privés de pension 158
1. Régimes qui protègent les travailleurs à temps partiel 158
2. L'établissement de normes d'admission pour les travailleurs à temps partiel 159
D. Un régime de pension pour les travailleurs à temps partiel? Plan préliminaire 160
1. Les régimes à prestations déterminées: problèmes du calcul au prorata 160
2. Les avantages et les inconvénients des régimes de retraite à cotisations déterminées 161
3. Les employés à temps partiel et l'évaluation actuarielle 162
E. Améliorer la situation des travailleurs à temps partiel 162
1. La réforme des régimes privés de retraite 163
2. Doit-on imposer une solution? 163
3. Extension de l'appareil du régime obligatoire 163
a. Le fonctionnement du RPC/RRQ 164
b. Propositions pour améliorer l'appareil de revenus de retraite 164
i. Des planchers et des plafonds au prorata 164
ii. Une extension du RPC/RRQ 165
iii. L'inclusion d'une catégorie particulière de petits salariés: les travailleurs à temps partiel 165
4. Indemnités en espèces à l'intention des travailleurs non protégés 166
F. Recommandations de la Commission 166

CHAPITRE 6 Les coûts des avantages sociaux proportionnels 169

A. Opinions sur le travail à temps partiel 169
B. La protection des travailleurs à temps partiel 170
C. Coûts administratifs des avantages sociaux proportionnels 171
D. Les coûts directs des avantages sociaux proportionnels 171
1. Assurances obligatoires 173
a. Assurance - chômage 173
b. Le Régime de pension du Canada/le Régime des rentes du Québec 173
c. Indemnisation des accidents du travail 175
d. Le calcul au prorata des cotisations obligatoires 175
2. Heures supplémentaires 175

3. Jours fériés 176
4. Congés payés 176
5. Régimes privés de pension 177
6. Assurance-vie et assurance-maladie 177
7. Avantages divers 177
8. L'impact des avantages sociaux proportionnels sur les charges patronales: résumé 177

E. Les coût administratifs et les coûts directs des avantages sociaux au prorata: aperçu comparatif 177

F. Recommandations de la Commission 178

CHAPITRE 7 Le partage d'emploi: une nouvelle façon de travailler à temps partiel 179

A. Introduction 179
B. Définitions 179
C. Historique 180
1. Aperçu général 180
2. L'expérience canadienne 180

D. Le partage d'emploi vu par les différents partenaires sociaux 180
1. Le point de vue des organisations de salariés 180
2. Le point de vue des employeurs et des organisations patronales 181
3. Le point de vue des groupes féminins 182
4. Autres points de vue 182

E. Coup d'oeil sur le partage d'emploi au Canada 182
1. Introduction 182
2. Profil des enquêtés 183
3. Qui décide de partager un emploi? 184
4. Pourquoi partage-t-on un emploi? 184
a. S'occuper d'enfants en bas-âge 185
b. Garder la pratique du métier 185
c. Rester connu dans l'entreprise 185
d. Nécessité financière 185
e. Le désir d'avoir plus de loisirs 185
f. Emploi à plein temps préféré, mais non disponible 185
g. Départ graduel à la retraite 185
h. Préserver l'ancienneté 185
5. La réaction des organisations d'employés 186
6. La division des tâches 186
7. Les communications 187
8. Salaires et avantages sociaux 187
9. Avantages et inconvénients 189
a. Introduction 189
b. Les avantages 189
c. Les inconvénients 190
10. Le partage d'emploi: un bilan positif? 191
11. L'avenir du partage d'emploi 191

F. La mise en place d'un emploi partagé 191
1. Liste de considérations préliminaires 191

G. Recommandations de la Commission 192

ANNEXES

ANNEXE A	**Mandat et procédures de l'enquête**	**193**
ANNEXE B	**Soumissions**	**197**
ANNEXE C	**Sources des données**	**201**
ANNEXE D	**Sommaire des recherches**	**209**
ANNEXE E	**Les échantillons autosélectionnés**	**211**
ANNEXE F	**Les questionnaires**	**213**
ANNEXE G	**Glossaire**	**223**

DIAGRAMMES

Introduction

DIAGRAMME 1 — L'emploi à temps partiel au Canada 1953-1981 — 19

CHAPITRE 3 Les travailleurs à temps partiel et leurs emplois

DIAGRAMME 1 — Age et sexe des travailleurs à temps partiel — 48

2 — Age et sexe des travailleurs à plein temps et des travailleurs à temps partiel — 48

3 — Etat matrimonial des travailleurs à plein temps et des travailleurs à temps partiel — 49

4 — Niveau d'instruction des travailleurs à plein temps et des travailleurs à temps partiel âgés de 25 ans ou plus — 49

5 — Plein temps/temps partiel par rapport à l'emploi total de chaque tranche d'âge (en pourcentages) — 50

6 — Etat matrimonial et sexe des jeunes travailleurs à plein temps et à temps partiel — 51

7 — Niveaux d'instruction des jeunes travailleurs à plein temps et à temps partiel — 51

8 — Pourquoi les jeunes (15 à 25 ans) travaillent à temps partiel — 52

9 — Le pourquoi de l'emploi à temps partiel: le facteur "étudiant" sur l'emploi à temps partiel — 53

10 — Comportements d'emploi des conjoints des travailleuses à plein temps et à temps partiel — 54

11 — Raisons du travail à temps partiel: hommes et femmes âgés de 25 à 54 ans — 55

12 — Pourcentage des travailleuses à plein temps et à temps partiel ayant des enfants âgés de moins de 16 ans au foyer — 56

13 — Pourquoi les travailleurs âgés de plus de 55 ans ont-ils un emploi à temps partiel? — 57

14 — Répartition des travailleurs à plein temps et des travailleurs à temps partiel par industries — 59

15 — Répartition (par emploi) des travailleurs à temps partiel et des travailleurs à plein temps — 60

16 — Heures travaillées réelles au cours d'une semaine moyenne, 1981 — 62

17 (a) — Durée de conservation de l'emploi des travailleurs à plein temps et des travailleurs à temps partiel — 64

17 (b) — Durée de conservation de l'emploi des travailleurs et des travailleuses à temps partiel — 64

17 (c) — Durée de conservation de l'emploi des moins de 25 ans — 64

17 (d) — Durée de conservation de l'emploi des travailleurs âgés de 25 ans ou plus — 64

18 — Horaires quotidiens habituels des emplois à temps partiel — 68

19 — Nombre habituel de jours travaillés au cours de la semaine d'emploi à temps partiel — 68

20	Nombre habituel de semaines travaillées au cours du mois d'emploi à temps partiel	69
21	Pourcentage (par tranches d'âge) de travailleurs ayant un emploi à temps partiel permanent	73
22	Pourcentage des travailleurs rémunérés syndiqués et non syndiqués dans chaque catégorie de rémunération horaire	75
23	Revenus annuels des emplois à temps partiel rémunérés	77
24	Rémunération horaire moyenne des emplois à temps partiel et à plein temps, par profession	79
25	Rémunération horaire moyenne des emplois à plein temps et à temps partiel, par industrie	79

CHAPITRE 6 Les coûts des avantages sociaux proportionnels

DIAGRAMME 1	Courbes des coûts moyens et marginaux de l'administration des avantages sociaux complémentaires	172

CHAPITRE 7 Le partage d'emploi: une nouvelle façon de travailler à temps partiel

DIAGRAMME 1	La situation comparée des travailleurs à plein temps et des partageants: l'opinion des employés	182
2	La situation comparée des travailleurs à plein temps et des partageants: l'opinion des employeurs et superviseurs	188

TABLEAUX

Introduction

TABLEAU 1 Le travail à temps partiel par province 19

CHAPITRE 3 Les travailleurs à temps partiel et leurs emplois

TABLEAU 1 Etudiants employés à temps partiel (toutes classes d'âge) 50

2 Situation étudiante des jeunes (15-24 ans) travailleurs à plein temps et à temps partiel 50

3 Travailleurs de 55 ans ou plus 55

4 Répartition des travailleuses et des travailleurs à temps partiel dans les différentes industries 60

5 Répartition (par emploi) des travailleurs et des travailleuses à temps partiel 61

6 Salariés affiliés à un syndicat ou autre groupe de négociation collective. Mois moyen, 1981 61

7 Les travailleurs à temps partiel dans les professions et les postes de gestion 61

8 Durée de conservation de l'emploi 63

9 Les salariés travaillant exclusivement à temps partiel: revenus annuels des emplois rémunérés 65

10 Revenu total de l'emploi à temps partiel par rapport au revenu global de tous les emplois rémunérés du ménage 66

11 Résumé des horaires de travail 68

12 Les horaires les plus courants de l'emploi à temps partiel 69

13 Les fluctuations mensuelles des horaires: chiffres et raisons 70

14 Les emplois à temps partiel: nombre d'heures additionnelles souhaitées (par mois) 71

15 Les emplois à temps partiel: nombre d'heures additionnelles souhaitées, par mois, par industrie et professions 71

16 Pourquoi les heures additionnelles souhaitées n'ont-elles pas été accordées? 72

17 Taux de syndicalisation des emplois à temps partiel à l'année 74

18 Affiliation syndicale, par profession, de tous les emplois à temps partiel rémunérés 74

19 Affiliation syndicale, par profession, des emplois à plein temps et des emplois à temps partiel 75

20 Rémunérations horaires moyennes des emplois rémunérés à plein temps et à temps partiel, syndiqués et non syndiqués, par secteur professionnel 76

21 Rémunérations horaires moyennes des emplois rémunérés, à plein temps et à temps partiel, syndiqués et non syndiqués, par grand secteur industriel 76

22 Rémunérations horaires moyennes des emplois rémunérés 78

CHAPITRE 4 Perspectives sur le travail à temps partiel

TABLEAU	1	Diffusion des questionnaires	82
	2	Fréquence des critiques vis-à-vis du travail à temps partiel	83
	3	Répartition des enquêtés	85
	4	Facteurs déterminants dans la transition du travail à plein temps au travail à temps partiel	86
	5	Les syndicats canadiens et le travail à temps partiel: règlements en matière de cotisations proportionnelles	97
	6	Pourcentage de retraités travaillant ou cherchant un emploi - 1978	114
	7	Arguments pour et contre la retraite obligatoire	115
	8	La retraite partielle en Suède	119
	9	Les participants du sondage: informations générales	131
	9 (a)	Taille des entreprises interrogées, par secteur	132
	10	Facteurs influençant le recrutement de travailleurs à temps partiel ou de travailleurs à plein temps	131
	11	Les employeurs et l'emploi à temps partiel: bilans d'une expérience	132
	12	Salaires et avantages sociaux comparés des travailleurs à temps partiel et des travailleurs à plein temps	133
	13	Les effets des avantages sociaux proportionnels sur le recrutement des travailleurs à temps partiel	133
	14	Les employés à temps partiel dans la Fonction publique fédérale	140
	15	Nombre d'employés à temps partiel de la Fonction publique fédérale	141
	16	Professions des employés à temps partiel de la Fonction publique fédérale	142
	17	L'emploi à temps partiel dans la Fonction publique fédérale	143

CHAPITRE 5 Des régimes de pension pour les travailleurs à temps partiel?

TABLEAU	1	Pourcentage de la population active globale et des salariés protégés par des régimes de pension (1980)	156
	2	Population active et participation aux régimes de pension par secteurs, 1980	157
	3	Remplacement des gains garanti par les régimes généraux de retraite, 1981	158
	4	Durée de conservation de l'emploi (pourcentages des travailleurs)	159
	5	Participation aux régimes de pension par type, 1980	160
	6	Comparaison entre les prestations en vertu du régime obligatoire de retraite (1981) et les propositions du CTC	165

CHAPITRE 6 Les coûts des avantages sociaux proportionnels

TABLEAU 1 Coûts des avantages sociaux en pourcentages de la rémunération au taux normal. Données historiques 170

2 Rémunérations. Travail à plein temps et travail à temps partiel, Ontario, 1975 170

3 Coûts administratifs des avantages sociaux 171

4 Avantages sociaux octroyés aux employés à plein temps et aux employés à temps partiel 173

5 L'augmentation des coûts directs et l'octroi des avantages sociaux proportionnels: synthèse 174

CHAPITRE 7 Le partage d'emploi: une nouvelle façon de travailler à temps partiel

TABLEAU 1 Pourquoi partage-t-on un emploi? 184

2 L'emploi partagé et les travailleurs: résumé des avantages et des inconvénients 189

3 L'emploi partagé et les employeurs: résumé des avantages et des inconvénients 189

Le travail à temps partiel au Canada

Rapport de la Commission
d'enquête sur le travail
à temps partiel

INTRODUCTION

La Commission d'enquête sur le travail à temps partiel a été formée en avril 1982 et une première question s'est immédiatement posée à elle: Pourquoi le travail à temps partiel est-il devenu si important tout à coup qu'il nécessite une enquête nationale?

Deux grands facteurs ont présidé à la naissance de la Commission: tout d'abord la croissance rapide du nombre de travailleurs à temps partiel au Canada. En 1981, on en comptait environ 1.5 million dans le pays, mais plus de 2.4 millions de Canadiens ont travaillé à temps partiel à un moment ou à un autre cette année-là.

En 1953, année où Statistique Canada a commencé à recueillir des données sur eux, les travailleurs à temps partiel formaient 3.8 pour cent de la population active. En 1981, trente ans ou presque plus tard, ils formaient 13.5 pour cent des actifs (voir diagramme 1), voire même plus de 15 pour cent dans trois provinces: la Colombie britannique, la Saskatchewan et le Manitoba (voir tableau 1). Le diagramme 1 montre clairement que le travail à temps partiel connaît une croissance régulière sans rapport direct avec le taux de chômage ou la situation économique.

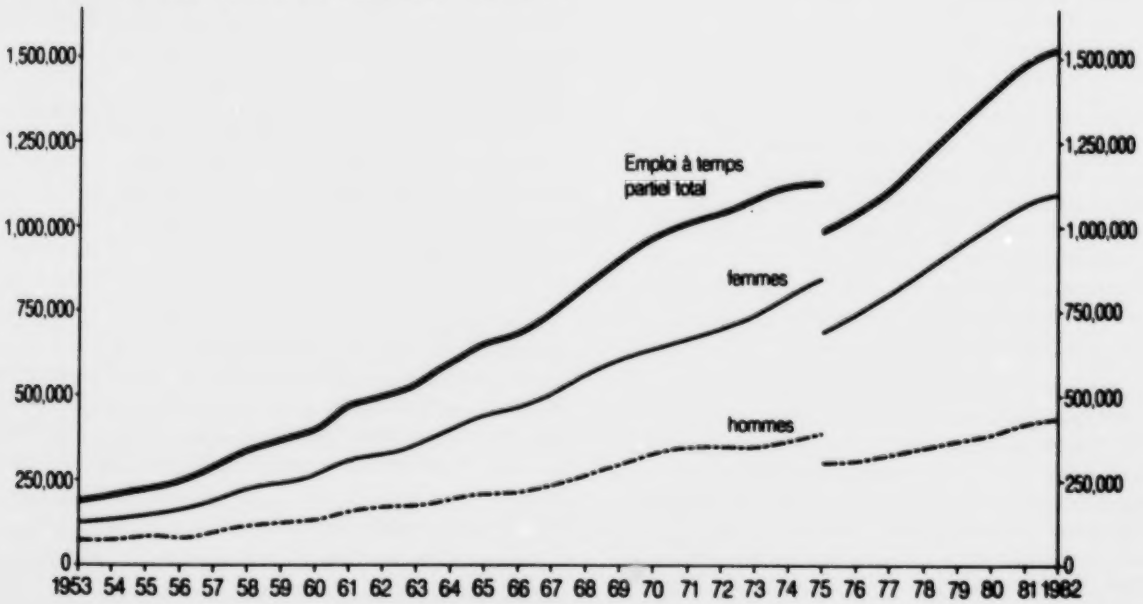
TABLEAU 1
Le travail à temps partiel par province

	Emploi total (000)	Emploi à plein temps (000)	Emploi à temps partiel (000)	Rapport plein temps/ temps partiel (en %)
Canada	10933	9456	1477	13.5
Colombie britannique	1247	1054	194	15.6
Alberta	1093	953	140	12.8
Saskatchewan	432	366	66	15.3
Manitoba	462	393	70	15.2
Ontario	4186	3581	605	14.5
Québec	2685	2385	300	11.2
Nouveau-Brunswick	262	227	35	13.4
Nouvelle-Ecosse	330	284	46	13.9
Ile du Prince-Edouard	48	41	7	14.6
Terre-Neuve	187	173	14	7.5

Source: Statistique Canada. *La population active*. Moyennes annuelles pour 1981. Catalogue 71-001.

C'est aujourd'hui dans le secteur du travail à temps partiel que la population active connaît sa plus forte

DIAGRAMME 1
L'emploi à temps partiel au Canada, 1953-1982



1953-75: Temps partiel = moins de 35 heures par semaine (*La Population active* — Première enquête).
1975-80: Temps partiel = moins de 30 heures par semaine

Source: Statistique Canada, *La population active*, catalogue 71-001

poussée. On estime qu'entre 1976 et 1982, la croissance de la main-d'oeuvre s'est faite pour un tiers dans l'emploi à temps partiel. Aux Etats-Unis, ce secteur représente déjà 20 pour cent de la population active, et on prévoit qu'il atteindra 28 pour cent d'ici 1990.

La mise en place de la Commission a une deuxième raison d'être: on demande de plus en plus vivement à Travail Canada de prendre des mesures pour remédier à ce que beaucoup considèrent comme une injustice: les bas salaires des travailleurs à temps partiel, leur exclusion des avantages sociaux complémentaires et des régimes de pension, leur confinement dans des ghettos où les occasions de formation et d'avancement sont quasi inexistantes. Tous ces points et d'autres encore sont énoncés dans le mandat confié à la Commission par le ministre du Travail.

Nous voudrions dès à présent souligner que, contrairement à certaines allégations, la Commission n'a aucunement été nommée pour essayer de réduire le nombre de chômeurs en militant pour le travail à temps partiel. Le mandat de la Commission ne comporte pas l'examen du travail à temps partiel comme remède au chômage, mais demande «une enquête sur l'amélioration des conditions de travail des employés à temps partiel». Le souci principal de la Commission a été de déterminer si oui ou non les travailleurs à temps partiel étaient traités de la même façon que leurs homologues à plein temps. Cette année d'enquête a donc été axée sur les besoins à long terme des travailleurs à temps partiel.

Le présent rapport a été rédigé pour le grand public et pour les participants du processus de consultation — travailleurs à temps partiel, employeurs, syndicats, gouvernements et autres organisations. La Commission remercie les nombreuses personnes et organisations du secteur public comme du secteur privé de leur assistance et des précieuses informations qu'elles lui ont apportées. On trouvera à l'Annexe B la liste des participants de l'enquête.

La nomination de la Commission répond à un impératif que le ministre du Travail, l'Honorable Charles Caccia, a défini ainsi: «Améliorer les conditions d'emploi des travailleurs à temps partiel en veillant à l'utilisation optimale de la main-d'oeuvre à plein temps et à temps partiel.» Nous voudrions résumer le mandat de la Commission en énumérant les points sur lesquels elle a été chargée de se pencher:

- définition du travail à temps partiel susceptible d'assurer le traitement équitable des employés à temps partiel aux termes des lois sur l'emploi;
- facteurs contribuant à la réduction ou à la croissance de l'emploi à temps partiel;
- droit de négociation collective à l'intention des travailleurs à temps partiel;
- traits démographiques et personnels des travailleurs à temps partiel;
- rémunération des travailleurs à temps partiel;
- faisabilité d'un système obligatoire de rémunération et d'avantages sociaux proportionnels à l'intention des travailleurs à temps partiel;
- mesures susceptibles d'améliorer la situation globale des travailleurs à temps partiel sans pour autant nuire à l'emploi à plein temps.

On trouvera à l'Annexe A le texte *in extenso* du mandat de la Commission.

Le nombre des témoignages apportés montre bien l'intérêt que suscite le travail à temps partiel. Il a fallu à la Commission dix-sept jours d'audiences dans huit régions du pays pour recueillir les 142 témoignages présentés par les syndicats, les associations patronales, les organisations féminines, les travailleurs âgés et les particuliers. Soixante-quatorze témoignages écrits ont en outre été envoyés directement aux bureaux de la Commission.

Un problème fondamental s'est dès l'abord posé à la Commission: comment connaître l'opinion des travailleurs à temps partiel eux-mêmes? Les groupes organisés (syndicats et employeurs, par exemple) allaient bien sûr se manifester, mais la plupart des employés à temps partiel ne sont pas syndiqués. Qui allait se faire leur porte-parole? Afin de résoudre ce problème et de s'assurer également la participation des employés à plein temps, la Commission a organisé une enquête préliminaire par l'entremise d'un questionnaire distribué aux travailleurs à temps partiel à travers le Canada. Au total, 2 395 personnes ont répondu. Leurs réponses sont analysées au Chapitre 4, A.

La Commission s'est en outre penchée sur d'autres aspects de la question: attribution (au prorata des heures travaillées) des avantages sociaux complémentaires aux travailleurs à temps partiel, pensions, caractéristiques de l'emploi à temps partiel et des travailleurs eux-mêmes, attitudes patronales envers la formule, partage d'emploi, expériences britannique et européenne, avenir du travail à temps partiel.

La Commission a découvert que le Canada n'était pas le seul pays à se préoccuper de la situation de l'emploi à temps partiel. Des études ont été effectuées en Europe à la fin des années 1970; aux Etats-Unis, l'administration Carter a institué en 1978 une politique spéciale en matière de travail à temps partiel

dans la Fonction publique fédérale. En fait, cette formule d'emploi connaît un vif succès dans les pays industrialisés depuis la fin de la seconde guerre mondiale. Dès 1946, elle figurait à l'ordre du jour de la Conférence de l'Organisation internationale du travail. La question fut alors abordée dans le cadre de l'emploi féminin après la guerre. Elle fut également débattue en 1952 lors de la réunion de la Commission des Nations Unies sur la situation de la femme. En 1963, l'Organisation internationale du travail a effectué la première grande enquête sur le travail à temps partiel dans cinquante pays.

Plusieurs autres études internationales ont été effectuées depuis et en 1981 la Communauté économique européenne et le Parlement européen se sont prononcés en faveur de l'égalité des droits pour les travailleurs à temps partiel. Le Parlement voudrait que les pays membres approuvent une directive réclamant l'adoption du principe de non-discrimination entre les travailleurs à plein temps et les travailleurs à temps partiel, et demandent que les employés à temps partiel bénéficient du calcul proportionnel en matière de rémunérations, de congés payés, de licenciement pour double emploi et de retraite.

Au Canada, plusieurs documents de Travail Canada, ceux du Bureau des femmes en particulier — publiés au cours des années 1950 et 1960 — abordent la question du travail à temps partiel. En 1965 Marian Royce, fondatrice et administratrice du Bureau des femmes, cerna les problèmes relatifs à l'emploi à temps partiel et, de plus, proposa certains remèdes. Prenant la parole à Genève dans le cadre de la 49e Conférence internationale du travail, elle déclara: «Puisque le phénomène [de l'emploi à temps partiel] existe et tend à se répandre, il faudrait reconnaître le besoin de s'assurer que les termes et les conditions de l'emploi à temps partiel soient tels qu'ils garantissent la position de tous les salariés, qu'ils travaillent à plein temps ou à temps partiel.»

En 1970, la Commission royale d'enquête sur le statut de la femme au Canada recommanda que «le gouvernement fédéral entreprenne une étude sur la possibilité d'augmenter le nombre des travailleurs à temps partiel dans l'économie canadienne».

Depuis, le Conseil consultatif canadien de l'emploi et de l'immigration et le Conseil consultatif canadien de la situation de la femme ont, en 1981 et 1983 respectivement, publié des recherches sur le travail à temps partiel. Le travail à temps partiel est également évoqué dans *Femme en voie d'égalité* (1979), un document du gouvernement fédéral destiné à faire connaître la contribution du Canada au plan d'action internationale des Nations Unies en matière de questions féminines. On y lit que «le ministère [Travail Canada] devra promouvoir activement auprès des employeurs et des syndicats la parité salariale et les chances d'emploi pour les travailleurs à temps partiel».

La mise en place d'une Commission d'enquête sur le travail à temps partiel est une première concrétisation de cette promesse. La Commission espère que ses recommandations seront considérées favorablement et qu'ainsi la situation des travailleurs à temps partiel au Canada changera pour le mieux.

RÉSUMÉ

Les données recueillies par la Commission démontrent clairement que par rapport à leurs collègues à plein temps les travailleurs à temps partiel ne bénéficient pas d'un traitement équitable. Elles révèlent également que tous les partenaires sociaux — employeurs, gouvernements, syndicats, voire même les travailleurs à plein temps — traitent la population active à temps partiel de façon injuste.

Chez de nombreux employeurs — y compris les gouvernements — les travailleurs à temps partiel sont moins payés; ils n'ont pas accès aux assurances sociales complémentaires ou aux régimes de pension et sont confinés dans des postes subalternes quasiment dépourvus d'avenir. Les législations relatives aux normes de l'emploi ne font pas mention des travailleurs à temps partiel. Résultat: cette catégorie de salariés est exclue d'une partie des avantages, des droits et de la protection dont bénéficient leurs collègues à plein temps. Malgré le changement de cap qui, semble-t-il, est en train de s'amorcer, les syndicats, jusqu'à ces toutes dernières années, se sont désintéressés du sort des employés à temps partiel, ou ont délibérement cherché à les contingenter ou à les empêcher d'entrer dans le marché du travail. Aujourd'hui encore certains syndicats freinent l'accès des travailleurs à temps partiel à l'emploi, à la parité des salaires et aux listes d'ancienneté. De ce fait, les travailleurs à temps partiel sont les premiers à être licenciés, et cela quelles que soient leurs années de service. Dans certains milieux de travail, les employés à plein temps ne sont pas les derniers à traiter leurs collègues à temps partiel comme des citoyens de seconde classe.

Il y a des exceptions. Certains syndicats (surtout ceux où prédomine l'élément féminin ou les travailleurs à temps partiel) et quelques employeurs (en particulier lorsque leurs entreprises sont syndiquées) commencent à se préoccuper du sort des salariés à temps partiel. Les infirmières et le personnel hospitalier, les instituteurs et les caissières de supermarchés, qui sont syndiqués, ont obtenu des concessions non négligeables pour le personnel à temps partiel; pourtant, la plupart de leurs ententes collectives font encore la distinction entre temps partiel permanent et temps partiel occasionnel et privent cette dernière catégorie d'employés de presque tous les avantages sociaux.

La plupart des syndicats ayant présenté des mémoires ont insisté sur les trois points suivants:

1. Le travail à temps partiel ne devrait pas être élargi aux dépens de l'emploi à plein temps.

2. Le travail à temps partiel devrait être volontaire.

3. Les travailleurs à temps partiel devraient bénéficier d'avantages sociaux complémentaires proportionnels dans les entreprises où ils sont offerts aux employés à plein temps.

Les organisations féminines ont souligné que les travailleurs à temps partiel avaient surtout besoin de pensions, d'avantages sociaux complémentaires et de meilleures possibilités d'emploi.

Les organisations patronales se sont opposées à toute législation qui les obligerait à inclure les travailleurs à temps partiel dans leurs régimes d'assurances sociales.

Les grandes conclusions de l'enquête nationale

Voici dans leurs grandes lignes les données statistiques de l'emploi à temps partiel au Canada:

- En 1981, 1.5 million de personnes ont travaillé à temps partiel, mais 2.4 millions additionnels ont cette même année occupé un poste à temps partiel à un moment ou à un autre. Le total des postes à temps partiel a été de 2.7 millions.

- Le travail à temps partiel n'est pas un phénomène transitoire. On prévoit que même en cas de croissance modérée il représentera d'ici la fin du siècle entre 15 et 19 pour cent du marché de l'emploi.

- Chez les travailleurs, le travail à temps partiel est surtout prisé, dans les deux sexes, au tout début et à la fin de la vie active; les femmes, elles, le choisissent également à mi-course de leur carrière. Les hommes adoptent surtout la formule à deux étapes de leur vie, les femmes au moins à trois (voir diagramme 5, Chapitre 3).

- Soixante-douze pour cent des travailleurs à temps partiel sont des femmes; 28 pour cent seulement sont des hommes. Les hommes forment 65 pour cent de la population active à plein temps. Les travailleurs à temps partiel sont plus jeunes; on y trouve donc certainement une plus forte proportion de célibataires.

- Les calculs (taux horaire moyen de tous les emplois à plein temps et de tous les emplois à temps partiel) montrent que le travail à temps partiel est moins bien payé que le travail à plein temps. En dollars de 1981 le taux horaire moyen de l'emploi à plein temps a été de 8.64$, contre 6.84$ (soit 79 pour cent) pour l'emploi à temps

partiel. L'écart est même plus important dans les entreprises où les travailleurs à plein temps ont droit aux avantages sociaux complémentaires alors que leurs collègues à temps partiel en sont exclus.

- Les travailleurs à temps partiel, par définition, totalisent moins d'heures travaillées par semaine; leurs revenus annuels sont donc faibles. Les emplois à temps partiel, bien souvent, ne durent pas toute l'année et, sur une base horaire moyenne, offrent des salaires inférieurs.
- Quarante pour cent des employés travaillent moins de 15 heures par semaine et donc n'ont pas droit à l'assurance-chômage pour ces semaines à horaires réduits.
- Par décision personnelle ou parce qu'ils y sont forcés, les travailleurs à temps partiel sont confinés dans certains postes et certaines industries: commerce de gros et de détail (75 pour cent des effectifs) et services commerciaux, socioculturels et personnels. Quatre-vingt quatre pour cent des postes à temps partiel sont des emplois de bureau et de vente auxquels il faut ajouter les emplois professionnels (infirmières et instituteurs surtout).
- Les travailleurs à temps partiel syndiqués sont dans une meilleure position pécuniaire que leurs homologues sans affiliation syndicale.
- La présence syndicale est très faible parmi les travailleurs à temps partiel, qui sont surtout nombreux dans les secteurs d'emplois les moins syndiqués. Les employés à temps partiel sont deux fois moins nombreux que leurs collègues à plein temps à appartenir à un syndicat ou autre groupe négociant collectivement avec l'employeur.
- Les secteurs d'emploi à forte implantation syndicale comptent peu de travailleurs à temps partiel (qu'ils soient hommes ou femmes).
- Les postes de gestion et les professions font exception à la règle, puisque dans ce groupe tous les types d'employés sont également syndiqués. (Ces résultats reflètent le taux de syndicalisation des instituteurs et des infirmières).
- On dit parfois que l'emploi à temps partiel n'est qu'un sous-emploi déguisé. Une enquête auprès des intéressés eux-mêmes montre qu'il n'en est rien. Il y a eu au Canada, en 1981, 2.7 millions de postes à temps partiel; dans 73 pour cent des cas (soit 2 millions) les travailleurs ont déclaré qu'ils ne voulaient pas que leurs horaires hebdomadaires soient augmentés. Les travailleuses à temps partiel étaient en général plus satisfaites de leurs horaires que leurs collègues masculins.
- Vingt-sept pour cent seulement des 2.7 millions de travailleurs à temps partiel voulaient des horaires plus substantiels.
- De nombreux postes à temps partiel sont temporaires et la durée de conservation de l'emploi dans ce secteur est relativement courte. C'est ainsi que les deux-tiers des travailleurs à temps partiel ont conservé leur poste moins d'un an en 1981.
- On considère souvent que les travailleurs à temps partiel sont peu consciencieux; cette réputation n'est pas liée à la nature de la formule de travail. D'autres facteurs entrent en jeu, comme le nombre de jeunes qui occupent des postes à temps partiel, puisque la durée de conservation de l'emploi est largement fonction de l'âge.
- Les travailleurs à temps partiel qui cumulent les emplois sont relativement rares.
- On dit parfois que les femmes travaillent pour se faire de l'argent de poche; rien dans les données recueillies par la Commission ne permet d'étayer cette thèse. L'enquête montre par contre que les jeunes travailleuses à temps partiel paient une fraction des frais de la maisonnée et que les gains des salariées plus âgées qui travaillent à temps partiel tout ou partie de l'année couvrent environ un quart des dépenses domestiques. Les gains globaux des travailleuses à temps partiel représentent donc une fraction non négligeable des revenus des ménages; de plus, la plupart de ces travailleuses n'ont que des postes à temps partiel et les revenus annuels qu'elles en tirent sont faibles. On ne peut donc pas dire que les revenus de l'emploi à temps partiel soient dépensés en frivolités.

Les grandes recommandations de la Commission

La Commission est convaincue que l'égalité des travailleurs à temps partiel dépend en grande partie de l'attitude adoptée par les gouvernements. Si les employeurs du secteur public et les décideurs des gouvernements s'engagent à relever le statut de cette catégorie de salariés, le secteur privé suivra rapidement leur exemple.

La Commission adresse donc la plupart de ses

recommandations au gouvernement fédéral et encourage les gouvernements provinciaux à s'en inspirer.

Définition du travail à temps partiel

La première tâche de la Commission a été de définir le terme «travailleur à temps partiel», puisque de toute évidence les employés à temps partiel ne peuvent être pleinement reconnus tant que coexistent les définitions et les catégories divergentes.

Les statistiques sur l'emploi à temps partiel montrent que les horaires les plus courants s'appliquent à moins de 8 pour cent des 2.7 millions de salariés à temps partiel que comptait le Canada en 1981. L'énorme variété des arrangements a démontré à la Commission qu'une définition basée exclusivement sur le nombre d'heures hebdomadaires ou de semaines mensuelles travaillées exclurait un fort pourcentage des travailleurs à temps partiel. Pour respecter les termes de son mandat (rechercher «le traitement adéquat et équitable des travailleurs à temps partiel») la Commission devait s'efforcer de parvenir à une définition relativement ouverte du concept.

Elle recommande donc la définition suivante: ***On appelle travailleur à temps partiel tout individu dont les horaires sont inférieurs aux horaires hebdomadaires ou mensuels normaux des personnes effectuant des tâches similaires.***

Cette définition devrait être incluse dans le Code du travail du Canada et adoptée comme principe par tous les ministères du gouvernement fédéral. Les employeurs devraient avoir le droit de conserver leurs propres catégories à des fins internes, mais se conformer à la définition de Travail Canada pour toute question relative aux normes d'emploi.

La Commission est convaincue qu'une telle définition peut servir de base à des mesures législatives en faveur des travailleurs à temps partiel. Elle permettra en outre aux divers ministères de l'adapter à leurs besoins spécifiques (comme par exemple la mise en place de nouvelles normes du travail). Les employeurs du secteur privé, de leur côté, pourront continuer à utiliser les différentes définitions adaptées à leurs exigences internes.

Pensions et avantages sociaux à l'intention des travailleurs à temps partiel

Un autre problème important a retenu l'attention de la Commission: les travailleurs à temps partiel n'ont pas le droit de cotiser aux régimes de pension et d'assurances sociales complémentaires. Cette préoccupation a dominé les audiences de la Commission. Elle est tout aussi prépondérante dans les mémoires écrits. Les syndicats, les organisations féminines et les intéressés eux-mêmes ont tous demandé que des mesures soient prises afin que les travailleurs à temps partiel, qui bien souvent restent de nombreuses années dans la même entreprise, puissent participer aux régimes de pension et d'assurances sociales établis par leur employeur. La plupart des organisations patronales soutiennent tout aussi vivement que les complications administratives et les coûts directs de la participation des travailleurs à temps partiel aux divers plans les obligeraient à réduire le nombre ou les horaires des travailleurs à temps partiel. D'un autre côté, l'enquête effectuée auprès des employeurs par Ernst & Whinney sur demande de la Commission montre que la majorité des patrons interrogés (76.3 pour cent) ne réviseraient pas leur politique d'embauche s'ils étaient obligés d'accorder la parité des pensions et des avantages sociaux à leur personnel à temps partiel.

La Commission a retenu les services de deux consultants indépendants dont les recherches devaient permettre d'évaluer les assertions de chacun des deux partenaires sociaux. L'une des études portait sur les conséquences de la participation (sur une base proportionnelle) des travailleurs à temps partiel aux régimes de pension. La seconde avait pour tâche de chiffrer les charges patronales entraînées par toutes les mesures de participation envisagées.

Il est indéniable que si les employeurs qui accordent divers avantages sociaux à leurs travailleurs à plein temps devaient inclure le personnel à temps partiel, ils devraient supporter des charges plus lourdes (les entreprises qui n'accordent pas d'avantages aux employés ne seraient pas touchées). On chiffre comme suit les coûts patronaux supplémentaires: 6 pour cent de la rémunération (employé travaillant 24 heures par semaine ou plus), 18 pour cent (15 heures hebdomadaires); 25 pour cent (moins de 12 heures hebdomadaires).

Après avoir examiné les conclusions des recherches et les opinions divergentes des travailleurs et du patronat, la Commission a conclu que la seule façon de garantir le traitement équitable des travailleurs à temps partiel était de leur donner accès, sur une base proportionnelle, aux régimes de pensions et d'avantages sociaux offerts aux autres employés de l'entreprise. La prise de position de la Commission s'appuie sur deux arguments. Tout d'abord, lorsqu'elle sert à désigner les pensions ou les régimes d'assurance-maladie ou d'assurance-invalidité,

l'expression «avantages sociaux complémentaires» est assez mal choisie, puisque ces régimes ne sont plus «complémentaires» mais font aujourd'hui partie intégrante du salaire dans les entreprises où ils sont offerts au personnel. Etant donné cette réalité, les lois sur la parité des salaires devraient, tant à l'échelon fédéral que dans les provinces, rendre obligatoire la participation, sur une base proportionnelle, des travailleurs à temps partiel.

De plus, la thèse patronale (les travailleurs à temps partiel n'ont pas besoin de pensions ou d'avantages sociaux puisqu'ils sont déjà protégés par leur conjoint ou leurs parents) présuppose que les avantages sociaux devraient être fonction de l'état matrimonial ou familial. Comme les rémunérations et les régimes d'assurances des salariés à plein temps ne sont pas basés sur ce genre de critères, qui viole d'ailleurs les dispositions de la Loi sur les droits de la personne (tant à l'échelon fédéral qu'à celui des provinces), il y a là, manifestement, discrimination envers les travailleurs à temps partiel.

La Commission préconise donc que:
le gouvernement fédéral introduise dans le Code canadien du travail (3e partie — Normes) de nouvelles normes de travail garantissant la participation (proportionnelle) des travailleurs à temps partiel à tous les régimes de pension et d'assurances dans les entreprises où ces avantages sont offerts aux employés à plein temps effectuant des tâches similaires.

La Commission croit également que, étant donné le climat économique actuel, cette recommandation, si elle est adoptée, devrait être échelonnée sur quatre ans et s'appliquer en priorité aux employés à temps partiel totalisant le plus grand nombre d'années au service de l'employeur.

La durée de conservation du travail des travailleurs à temps partiel est courte, particulièrement parmi les moins de vingt-cinq ans; de plus la participation aux divers régimes des employés totalisant moins de 8 heures travaillées hebdomadaires revient fort cher à l'employeur. C'est pourquoi la Commission pense que trois catégories d'employés devraient être exclues de ces régimes mais être dédommagées en espèces: les moins de 25 ans, les travailleurs totalisant moins de huit heures travaillées hebdomadaires et ceux qui sont depuis moins d'un an au service de l'entreprise. La section consacrée aux recommandations de la Commission explique en détail la mise en place possible de cette recommandation particulière.

Il est bon de souligner que cette recommandation n'améliore pas le sort des travailleurs à temps partiel employés dans des entreprises (par exemple les petits commerces) où le personnel à plein temps ne bénéficie pas d'avantages sociaux complémentaires. Au Canada, 54 pour cent seulement des salariés normaux ont accès à des régimes de l'employeur. La plupart des travailleurs à temps partiel se retrouvent dans trois secteurs économiques où de toute façon les employés, quels que soient leurs horaires, sont mal protégés. Dans les services socio-culturels, commerciaux et personnels, 28 pour cent des employés à plein temps jouissent d'avantages sociaux; ce pourcentage tombe à 21 pour cent dans le secteur commercial et à 0.2 pour cent dans le secteur agricole.

Il s'ensuit que, quelles que soient les améliorations des régimes de pension, et les efforts pour inclure les travailleurs à temps partiel, la plupart d'entre eux seront tout de même écartés pour la simple raison qu'aucun régime n'est offert dans leur entreprise.

La Commission fait donc la recommandation suivante:

Etant donné l'absence de garantie de revenus de retraite dans les industries où se trouve le plus clair de la main-d'oeuvre à temps partiel, les recommandations ci-dessus, si elles sont adoptées, ne peuvent garantir à tous les travailleurs à temps partiel des revenus de retraite adéquats. Le gouvernement fédéral devrait donc s'efforcer d'élargir l'appareil de revenu de pensions lié aux gains (RPC/RRQ) afin d'élever le taux de remplacement des revenus de retraite, qui devraient de préférence garantir de 40 à 50 pour cent du salaire moyen dans l'industrie. Parallèlement, il faut s'arranger pour compenser les effets de l'augmentation des cotisations sur les petits salaires, c'est-à-dire en fait, bien souvent, sur les travailleurs à temps partiel.

La Commission a également examiné la possibilité d'ouvrir les caisses d'assurance-chômage aux travailleurs totalisant moins de 15 heures travaillées hebdomadaires. Les données statistiques montrent qu'en 1981 quelque 598 000 salariés à temps partiel ont travaillé entre 1 et 14 heures par semaine moyenne. Autrement dit, 40 pour cent au moins des travailleurs à temps partiel sont exclus de l'assurance-chômage sur ce seul critère. Ces chiffres ne comprennent pas les travailleurs qui cumulent plusieurs emplois et totalisent peut-être leurs 40 heures hebdomadaires mais qui n'ont nulle part assez d'heures pour avoir droit aux prestations.

Les raisons données pour l'élargissement des régimes d'assurances de l'employeur valent aussi

pour l'assurance-chômage. Si les avantages sociaux complémentaires font partie intégrante des rémunérations, il faudrait en toute justice que les travailleurs à temps partiel aient droit à l'assurance-chômage. La Commission recommande donc:

l'introduction de mesures destinées à éliminer du régime d'assurance-chômage la clause des 15 heures travaillées hebdomadaires minimum, qui serait remplacée par un système révisé aux termes duquel tous les employés travaillant plus de huit heures par semaine verseraient un pourcentage donné de leur salaire à concurrence du plafond des rémunérations assurables. Ces travailleurs devraient avoir droit aux prestations de chômage au prorata de la moyenne des heures travaillées mensuelles.

On trouvera des avis supplémentaires dans la section traitant des recommandations de la Commission.

Opinion des participants

Les recommandations de la Commission tiennent largement compte des opinions exprimées par les différents partenaires sociaux — particuliers, syndicats, groupes féminins, travailleurs âgés, employeurs et pouvoirs publics. Les voici, brièvement résumées:

Les particuliers

L'analyse du questionnaire individuel ainsi que l'examen des lettres et mémoires révèlent que les travailleurs à temps partiel eux-mêmes ont cinq grands sujets de préoccupation:

- Les régimes de pension et d'assurances sociales leur sont trop souvent fermés.
- Leurs salaires, pensions et assurances sont inférieurs à ceux des employés à plein temps; ils sont considérés comme des citoyens de seconde classe par syndicats, collègues et employeurs.
- Leur poste n'est pas garanti et leurs années de service ne sont pas reconnues; ils n'ont guère accès aux heures supplémentaires pour améliorer leurs gains et leurs avantages sociaux et, bien souvent, sont exclus des listes d'ancienneté.
- Leurs responsabilités parentales ne sont pas reconnues; les services de garderie sont insuffisants et leurs horaires manquent de souplesse.
- Ils ont peu d'occasions de se former et de se perfectionner, et ne peuvent guère faire carrière. Les employeurs ont tendance à n'embaucher les travailleurs à temps partiel que de façon ponctuelle ou pour effectuer des tâches subalternes, et croient trop souvent qu'on ne peut pas choisir les horaires allégés et prendre sa tâche au sérieux.

Du côté des solutions, de nombreux intéressés ont exhorté la Commission à préconiser le partage d'emploi, une formule qui permet à deux employés de partager volontairement un poste à plein temps en travaillant chacun une demi-journée ou un demi-mois. La Commission a donc effectué une enquête — la première de ce genre au Canada, à sa connaissance — sur le partage d'emploi, laquelle enquête a révélé que les partageants interrogés occupaient souvent des postes mieux payés (dans l'enseignement et les sciences infirmières notamment) que les autres travailleurs à temps partiel, et qu'ils étaient plus nombreux à bénéficier d'avantages sociaux proportionnels.

Les syndicats

La Commission a découvert que les syndicats, traditionnellement hostiles au travail à temps partiel (accusé de priver les travailleurs à plein temps de leurs emplois) sont aujourd'hui dans une phase de transition. Certains militent avec succès en faveur des employés à temps partiel; d'autres font quelques efforts isolés; certaines organisations ouvrières, par contre, sont résolument opposées à toute présence de travailleurs à temps partiel sur les lieux de travail.

Tous les syndicats sont convaincus que la prolifération des postes à temps partiel risque de se faire aux dépens de l'emploi à plein temps, et s'inquiètent sérieusement de cette éventualité. La plupart des syndicats ayant présenté des mémoires à la Commission pensent cependant que le travail à temps partiel est une donnée du monde contemporain et que l'attitude la plus réaliste serait de s'assurer que les travailleurs à temps partiel reçoivent des salaires et des avantages sociaux équitables. Les syndicats interrogés par la Commission se sont déclarés prêts à militer en faveur des travailleurs à temps partiel à condition:

- que l'expansion du travail à temps partiel ne se fasse pas aux dépens de l'emploi à plein temps;
- que la formule des horaires allégés soit librement choisie;
- que les travailleurs à temps partiel bénéficient de la parité des salaires, d'avantages sociaux et de pensions proportionnels.

Les syndicats ont enfin préconisé diverses mesures: modification de la loi sur les normes de travail afin que les travailleurs à temps partiel soient protégés au même titre que leurs homologues à plein temps; élimination du seuil des 15 heures travaillées hebdomadaires pour l'admissibilité à l'assurance-chômage;

amélioration des services de garderie pour tous les travailleurs.

Les organisations féminines
La majorité des organisations féminines se sont prononcées en faveur de l'expansion du travail à temps partiel, la meilleure formule, disent-elles, pour combiner carrière et responsabilités parentales. Elles soulignent toutefois que l'emploi à temps partiel doit sortir de son ghetto et s'étendre à toutes les branches industrielles et à tous les niveaux de l'entreprise. Les revendications féminines recoupent également celles des organisations ouvrières: meilleur accès à la syndicalisation, amélioration des garderies, parité des salaires, avantages sociaux complémentaires/pensions proportionnels, meilleur accès à l'avancement et à la formation.

Quelques organisations féminines ont déclaré à la Commission que le travail à temps partiel, loin d'être un atout pour les femmes, était devenu un ghetto où elles étaient confinées dans des emplois subalternes, mal payés, où la sécurité d'emploi était nulle et les perspectives de promotion minces. Elles s'opposent donc à toute expansion du travail à temps partiel tant que les inégalités que comporte la formule n'auront pas été corrigées.

Les travailleurs âgés
Les travailleurs âgés s'intéressent au travail à temps partiel, une formule qui, pensent-ils, leur permettrait de passer progressivement à la retraite. La Commission a examiné le système de retraite échelonnée actuellement en vigueur en Suède, où les travailleurs peuvent écourter leur semaine de travail et toucher les rémunérations correspondantes, auxquelles s'ajoutent des prestations de retraite partielles pendant les jours non travaillés.

La Commission recommande que:

- **le gouvernement fédéral amende la Loi canadienne sur les droits de la personne de telle façon que la retraite obligatoire puisse être éliminée;**
- **étant donné l'intérêt exprimé par les travailleurs âgés, et leur opposition à la retraite obligatoire, le gouvernement examine, conjointement avec les provinces, la possibilité d'assouplir les options de retraite en modifiant les règlements du RPC/RRQ de telle façon que les travailleurs souhaitant prendre une échelle échelonnée puissent percevoir une partie de la rente du régime public afin de remplacer les rémunérations perdues lors de la réduction d'horaires. Cet examen gouvernemental devrait inclure l'analyse du système suédois de retraite partielle.**

Les organisations patronales
Les associations d'employeurs qui ont témoigné devant la Commission ont toutes loué la productivité des travailleurs à temps partiel. Les représentants des patrons ont déclaré que les employés à temps partiel étaient au moins aussi productifs que leurs collègues à plein temps. Ce jugement est corroboré par les études américaines qui montrent que les travailleurs à temps partiel et les partageurs d'emplois ont un meilleur rendement parce que justement ils bénéficient d'horaires allégés. Ils ont en effet plus d'énergie, travaillent plus vite, sont plus enthousiastes et ne connaissent pas la fatigue et le surmenage. Leur taux d'absentéisme et de congés de maladie est également moins élevé car ils peuvent vaquer à leurs affaires personnelles pendant leurs temps libre et se remplacer les uns les autres en cas de maladie.

Les organisations patronales — dont les réactions reflètent, et c'est bien normal, le marasme économique de 1982 — se sont déclaré résolument opposées à toute législation qui les obligerait à offrir des avantages sociaux complémentaires aux employés à temps partiel. Quelques organisations, pourtant, sont prêtes à faire participer le personnel à temps partiel permanent, mais non les occasionnels.

Une enquête auprès des employeurs a toutefois révélé que la majorité d'entre eux (76.3 pour cent) ne réviseraient pas leur politique de recrutement s'ils devaient verser des prestations d'assurances sociales aux travailleurs à temps partiel.

Les gouvernements
Les recherches de la Commission montrent que les normes de l'emploi en vigueur dans les gouvernements fédéral et provinciaux désavantagent les travailleurs à temps partiel à certains égards. Cette discrimination n'est pas le résultat de mesures délibérées, mais plutôt d'une sorte d'absence, puisque l'existence d'horaires réduits n'était même pas envisagée lorsque les textes ont été rédigés. Par conséquent les travailleurs à temps partiel, en particulier les occasionnels, sont lésés en termes de congés payés, de jours fériés et de congés de maternité.

La Commission s'est en outre penchée sur le rôle d'employeur des gouvernements. A l'échelon du fédéral et dans trois provinces on commence à percevoir les injustices faites aux employés à temps partiel du secteur public et à tâcher d'y remédier.

Le gouvernement fédéral — le plus grand employeur du pays — est, de tous les secteurs économiques qui ont communiqué avec la Commission, le plus petit recruteur de travailleurs à temps partiel. Il y avait 215 643 employés dans la Fonction publique en 1981; 1.1 pour cent seulement travaillaient à temps partiel, contre 13.5 pour cent dans l'ensemble de la population active. En 1980, le Conseil du trésor a annoncé une série de mesures destinées à donner à une catégorie particulière de travailleurs à temps partiel les avantages sociaux complémentaires et l'accès au régime de rentes de la Fonction publique. Les avantages sociaux ont été attribués en novembre 1982, mais rien n'a été fait en matière de régime de retraite.

Le grand reproche fait à ces nouvelles mesures, c'est qu'elles distinguent entre deux catégories de travailleurs à temps partiel: ceux qui totalisent régulièrement plus d'un tiers des horaires normaux, et qui ont droit aux avantages sociaux complémentaires; ceux qui totalisent moins d'un tiers de ces horaires, ou travaillent moins de six mois, et qui n'ont droit ni aux avantages sociaux complémentaires ni à l'affiliation syndicale. A l'échelon provincial, le Manitoba est devenu en juin 1982 la première province à adopter une politique de traitement équitable des travailleurs à temps partiel permanents: tous ses employés à temps partiel ont droit aux avantages sociaux complémentaires sur une base proportionnelle, et cela quel que soit leur nombre d'heures hebdomadaires travaillées. Le Québec se prépare à instaurer des mesures susceptibles d'encourager le partage d'emplois, avec avantages sociaux au prorata, dans les secteurs public et privé. L'Ontario de son côté étudie un programme qui permettrait de faire participer les employés à temps partiel permanents aux régimes d'assurances sociales.

Ces initiatives montrent que les gouvernements commencent à assumer leurs responsabilités envers les employés à temps partiel. La Commission pense également qu'ils devraient modifier les normes de l'emploi afin de garantir le traitement équitable des travailleurs à temps partiel. Il leur faudrait enfin, en tant qu'employeurs, faire en sorte que leur personnel à temps partiel soit traité à égalité et puisse poursuivre une véritable carrière à temps partiel.

L'avenir du travail à temps partiel

Les recherches de la Commission indiquent que le travail à temps partiel va devenir de plus en plus commun, surtout dans les branches industrielles où il existe déjà. La Commission est également convaincue que l'emploi à temps partiel s'implantera progressivement dans de nombreux milieux de travail traditionnellement dominés par l'emploi à plein temps, non pas parce que patrons et syndicats ont décidé de se montrer généreux envers les travailleurs à temps partiel mais parce que les employeurs commencent à réaliser qu'avec un meilleur ordonnancement du personnel ils peuvent améliorer leur production, particulièrement dans les entreprises ayant de longues heures d'exploitation et soumises à des fluctuations d'activité.

La Commission pense en outre que les travailleurs à temps partiel sont appelés à être mieux traités dans les entreprises. Les syndicats, les organisations féminines et les intéressés eux-mêmes militent déjà dans ce sens, et il est certain que les pressions ne peuvent que se faire plus vives.

Enfin, la Commission prévoit que la population active à temps partiel va augmenter, car les travailleurs aujourd'hui commencent à réclamer des formules d'emploi plus souples. La vieille routine (école, emploi à plein temps pendant quarante ans, départ à la retraite, désoeuvrement complet, décès) s'effrite. Les travailleurs veulent maintenant pouvoir passer d'un poste à plein temps à un poste à temps partiel et vice versa à différentes époques de leur existence et selon leurs responsabilités personnelles et leurs besoins financiers du moment.

Les hommes et les femmes souhaitent se partager l'éducation des enfants, particulièrement des tout-petits. Tous les travailleurs veulent pouvoir reprendre leurs études, se recycler, changer de profession, et le faire à temps partiel. Ceux qui ont atteint la cinquantaine ou la soixantaine ont envie d'avoir plus de temps libre et les aînés, qui ont dépassé l'âge normal de la retraite, veulent continuer à travailler, à temps partiel de préférence. C'est pourquoi la Commission est persuadée que de plus en plus on voudra travailler à temps partiel, sinon de façon permanente, du moins à diverses époques de l'existence.

Les gouvernements, les employeurs et les syndicats ont maintenant le choix: ils peuvent prendre acte de l'évolution des mentalités et encourager une plus grande souplesse dans les entreprises; ils peuvent aussi ériger des barrières qui freineront le courant pendant quelques années. A long terme, pourtant, les changements sont inéluctables.

RECOMMANDATIONS

Définition du travail à temps partiel

1. Le gouvernement fédéral devrait adopter une définition assez large pour englober tous les travailleurs à temps partiel. La Commission recommande la définition suivante:

On appelle travailleur à temps partiel tout individu dont les horaires sont inférieurs aux horaires hebdomadaires ou mensuels normaux des personnes effectuant des tâches similaires.

Cette définition devrait être incorporée dans le Code canadien du travail et adoptée comme principe par tous les ministères du gouvernement fédéral. Les employeurs devraient avoir le droit de conserver leurs propres catégories à des fins internes, mais devraient se conformer à la définition de Travail Canada pour toute question relative à la législation des normes d'emploi.

Recommandations générales

2. Le travail à temps partiel devrait être reconnu comme un élément intégral du marché de la main-d'oeuvre; s'il est équitablement rémunéré, l'emploi à temps partiel peut s'avérer avantageux pour tous: patronat, employés et société. Il devrait donc être encouragé dans toutes les catégories d'emplois et tous les secteurs industriels en temps que:

(a) élément d'une stratégie globale qui devrait permettre au travailleur de combiner harmonieusement emploi et responsabilités familiales et,

(b) élément d'un processus de changement social qui encouragerait les hommes et les femmes à se partager les emplois rémunérés, les tâches domestiques et les responsabilités parentales.

3. Le travail à temps partiel ne devrait pas prospérer aux dépens de l'emploi à plein temps. Il faudrait encourager les employeurs à s'assurer que leurs employés à plein temps ne sont pas chassés de leurs postes par la croissance du travail à temps partiel.

4. Le travail à temps partiel devrait être volontaire. Les employeurs ne devraient pas transformer un poste à plein temps en poste à temps partiel sans discussion préalable avec les travailleurs ou le syndicat, ou les deux.

Recommandations en matière de pensions et d'avantages sociaux complémentaires

5. Le gouvernement fédéral devrait amender le code du travail du Canada, troisième partie (normes du travail) afin d'introduire une nouvelle norme de travail qui garantirait aux travailleurs à temps partiel l'attribution proportionnelle de tous les avantages sociaux et régimes de pension établis par l'employeur à l'intention des employés à plein temps effectuant des tâches similaires.

(a) étant donné le climat économique qui prévaut à l'heure actuelle, la mise en oeuvre de cette recommandation devrait s'échelonner sur une période de quatre ans, et selon les étapes suivantes:

(i) les travailleurs à temps partiel totalisant plus de dix années civiles au service de leur employeur devraient être inclus la première année;

(ii) les travailleurs à temps partiel totalisant plus de cinq années civiles au service de leur employeur devraient être inclus la deuxième année;

(iii) les travailleurs à temps partiel totalisant une année civile ou plus au service de leur employeur devraient être inclus la troisième année;

(iv) les travailleurs à temps partiel totalisant moins d'une année civile au service de leur employeur devraient commencer à recevoir une prime de compensation la quatrième année.

(b) Certains travailleurs à temps partiel devraient être dispensés de participer aux régimes de pension et d'assurances complémentaires. Ils devraient être dédommagés sous forme de prime et les avantages sociaux devraient être introduits conformément au calendrier du paragraphe (a) ci-dessus. Les travailleurs à temps partiel suivants devraient être exemptés:

(i) les travailleurs âgés de moins de 25 ans et qui, conformément aux Règlements sur les avantages sociaux de la Commission canadienne des droits de la personne, peuvent être exclus des régimes d'avantages sociaux complémentaires en raison de leur âge, à condition toutefois qu'ils puissent avant cet âge participer, si tel est leur souhait, aux régimes auxquels cotisent les autres employés;

(ii) les salariés travaillant moins de huit heures par semaine;

(iii) les travailleurs totalisant moins d'une année civile au service de leur employeur;

(iv) les personnes travaillant pour un employeur qui, de l'avis de Travail Canada, ne

pourrait pour des raisons administratives calculer aisément les avantages sociaux au prorata.

(c) Les travailleurs à temps partiel saisonniers ou travaillant une partie de l'année seulement devraient également avoir la possibilité de participer aux régimes ou de percevoir des primes de dédommagement tout comme les autres travailleurs à temps partiel.

La Commission fait également les recommandations suivantes en matière de pensions et d'avantages sociaux complémentaires:

6. La formule de calcul des gains ou/et des années de service retenue devrait se traduire, pour les travailleurs à temps partiel, par l'attribution de revenus de pension proportionnels à ceux qui sont accumulés par les travailleurs à plein temps, compte tenu des différences d'heures travaillées.

7. Le gouvernement fédéral devrait amender la législation sur les revenus de pensions et encourager les provinces où une telle législation est en vigueur à suivre son exemple, ceci afin de pallier les lacunes actuelles des régimes de pension privés en matière d'acquisition de droits, d'indexation et de transférabilité, avec toutes les injustices qu'elles entraînent pour les travailleurs à plein temps et leurs homologues à temps partiel.

8. Etant donné l'absence de garantie de revenus de retraite dans les industries où se trouve le plus clair de la main-d'oeuvre à temps partiel, les recommandations ci-dessus, si elles sont adoptées, ne peuvent garantir à tous les travailleurs à temps partiel des revenus de retraite adéquats. Le gouvernement fédéral devrait donc s'efforcer d'élargir l'appareil de revenu de pensions lié aux gains (RPC/RRQ) afin d'élever le taux de remplacement des revenus de retraite, qui devraient de préférence garantir de 40 à 50 pour cent du salaire moyen dans l'industrie. Parallèlement, il faut s'arranger pour compenser les effets de l'augmentation des cotisations sur les petits salaires, c'est-à-dire en fait, bien souvent, sur les travailleurs à temps partiel. (Voir également Recommandations 13 et 14)

9. Des mesures législatives devraient être adoptées pour éliminer la clause des 15 heures travaillées hebdomadaires minimum exigées pour avoir droit à l'assurance-chômage. Les anciens règlements devraient être remplacés par un système révisé aux termes duquel tous les employés travaillant plus de huit heures par semaine verseraient un pourcentage fixe de leur salaire à concurrence du plafond des rémunérations assurables. Ces travailleurs devraient avoir droit aux prestations de chômage au prorata de la moyenne des heures travaillées chaque mois.

Recommandations au gouvernement fédéral

10. Le gouvernement fédéral devrait amender le Code du travail du Canada, 3e partie (Normes du travail) afin:

(a) de garantir aux travailleurs à temps partiel une protection, des droits et des avantages sociaux (sur une base proportionnelle) identiques à ceux dont bénéficient les travailleurs à plein temps;

(b) de s'assurer que les employés saisonniers qui retournent chaque année au service du même employeur ont le droit de participer aux régimes d'avantages sociaux de l'entreprise sur la même base que les autres travailleurs à temps partiel, et qu'ils ont également le droit d'accumuler des points pour leurs mois d'emploi, ce qui leur permettrait d'acquérir de l'ancienneté aux fins d'augmentation de salaires, de mises à pied et de rappels au travail;

(c) d'établir de nouvelles normes du travail afin de définir le nombre minimum d'heures payables chaque fois que le travailleur à temps partiel est appelé au travail.

11. Le gouvernement fédéral devrait encourager les gouvernements provinciaux à amender les législations sur les normes du travail afin de garantir aux travailleurs relevant de leur compétence la protection, les droits et les avantages sociaux énoncés aux Recommandations 5 et 10 ci-dessus.

12. Les travailleurs à temps partiel devraient recevoir un salaire égal pour un travail d'égale valeur, et cela quel que soit le nombre moyen d'heures travaillées totalisées au cours de la semaine ou du mois d'emploi. La Commission exhorte donc le gouvernement fédéral à encourager l'adoption du principe de "valeur égale" dans toutes les juridictions où il n'a pas encore été adopté (c'est-à-dire partout, sauf à l'échelon du gouvernement fédéral et au Québec).

13. Le gouvernement fédéral devrait amender la Loi canadienne sur les droits de la personne dans le but d'éliminer la retraite obligatoire et permettre aux travailleurs âgés d'avoir un emploi à temps partiel.

14. Etant donné l'intérêt exprimé par les

travailleurs âgés et leur opposition à la retraite obligatoire, le gouvernement devrait examiner, conjointement avec les provinces, la possibilité d'assouplir les options de retraite en modifiant les règlements du RPC/RRQ de telle facon que les travailleurs souhaitant prendre une retraite échelonnée puissent percevoir une partie de la rente du régime public afin de remplacer les rémunérations perdues lors de la réduction d'horaires. Cet examen gouvernemental devrait inclure l'analyse du système suédois de retraite partielle.

15. Chaque centre de la main-d'oeuvre du pays devrait comporter un guichet "travailleurs à temps partiel" qui serait chargé:

(a) de recevoir les demandes d'emploi à temps partiel et d'orienter les demandeurs;

(b) de recevoir les offres d'emploi à temps partiel des employeurs;

(c) de trouver des demandeurs d'emploi voulant travailler à temps partiel pour occuper les postes à temps partiel;

(d) d'aider les travailleurs qui veulent partager un emploi à trouver un/une partenaire et d'encourager les employeurs à prendre en considération les candidatures d'"équipes" de partageants;

(e) d'encourager les employeurs à insérer la précision suivante dans leurs annonces d'offres d'emplois: "Ce poste est ouvert aux candidats à plein temps et à temps partiel".

16. Emploi et immigration Canada devrait, particulièrement dans les domaines de la formation professionnelle et technique, mettre en place des programmes à temps partiel destinés à:

(a) aider les travailleurs non qualifiés à sortir de leurs ghettos d'emploi;

(b) faciliter le retour des femmes sur le marché du travail en leur offrant des horaires de formation flexibles coïncidant avec les heures d'école des enfants;

(c) mettre en place des programmes de recyclage destinés aux travailleurs à temps partiel qui perdent leur emploi à la suite d'innovations technologiques.

17. Travail Canada devrait publier une brochure d'information sur le travail à temps partiel et le partage de l'emploi. Ce document serait mis à la disposition des employeurs, des demandeurs d'emploi partagé dans tous les bureaux de Travail Canada et tous les centres de la main-d'oeuvre du pays.

18. Un système de subventions devrait être établi afin que les organisations à but non lucratif puissent offrir des programmes d'information et de formation sur les diverses options d'emploi aux employeurs et aux travailleurs.

19. Les gouvernements fédéral et provinciaux devraient conjointement instaurer une Loi sur les garderies qui permettrait d'accorder des subventions à des établissements à buts non lucratifs offrant des soins de jour abordables, accessibles, de bonne qualité, et suffisamment souples pour répondre aux besoins des parents qui travaillent à temps partiel et à ceux de leurs enfants.

Recommandations aux gouvernements en tant qu'employeurs

20. La politique du Conseil du Trésor en matière de travail à temps partiel dans la Fonction publique devrait être mise à exécution comme promis par un amendement de la Loi sur la pension de la Fonction publique qui garantirait à tous les employés à temps partiel des revenus de retraite au prorata de leurs heures travaillées. De plus, les changements suivants devraient être adoptés:

(a) les critères de classification basés sur le nombre d'heures ou de mois travaillés devraient être abolis;

(b) les cadres devraient être encouragés à mettre en place des partages d'emploi et des postes à temps partiel dans leur service;

(c) les travailleurs à temps partiel devraient avoir pleinement accès à la formation et à l'avancement;

(d) la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique devrait être modifiée pour donner à tous les employés à temps partiel le droit de se syndiquer.

21. Le bureau fédéral de la promotion de la femme devrait être chargé d'encourager la mise en place de postes à horaires flexibles (tels que le travail à temps partiel et le partage d'emploi) au sein de la Fonction publique.

Recommandations en matière de relations du travail

22. Le Conseil Canadien des relations du travail a adopté la représentation unique des travailleurs à plein temps et des travailleurs à temps partiel *réguliers* dans une même unité de négociation. Tous les autres travailleurs à temps partiel devraient être inclus dans ces unités.

23. Travail Canada devrait encourager la syndicalisation des travailleurs à temps partiel en exhortant les provinces qui placent les travailleurs à temps partiel dans des unités de négociation séparée à inclure tous les employés à temps partiel dans l'unité de négociation collective de leurs homologues à plein temps effectuant les mêmes tâches.

24. Travail Canada devrait encourager tous les syndicats et autres associations d'emplovés à:

(a) militer pour le traitement équitable des travailleurs à temps partiel en réclamant en leur nom la parité des salaires, l'attribution d'avantages sociaux complémentaires et l'accès aux mêmes listes d'ancienneté que leurs collègues à plein temps;

(b) encourager les diverses options de travail et aider leurs adhérents qui souhaitent avoir des horaires plus flexibles;

(c) encourager l'activité syndicale des travailleurs à temps partiel.

25. Le gouvernement fédéral devrait encourager les employeurs, y compris les gouvernements, à:

(a) offrir des postes à temps partiel à tous les échelons et dans toutes les catégories d'emplois des entreprises et des organisations;

(b) s'assurer que les travailleurs à temps partiel et les travailleurs à plein temps jouissent d'avantages comparables en matière de programmes de formation, d'avancement, de sécurité d'emploi et d'ancienneté;

(c) donner aux travailleurs des deux sexes la possibilité de réduire leurs horaires hebdomadaires (avec ajustement proportionnel des salaires et des avantages sociaux) pendant certaines périodes de leur vie active: naissance d'un enfant, proximité du départ à la retraite, surmenage ou désir d'avoir plus de loisirs;

(d) s'efforcer d'offrir des options de retraite plus souples qui permettraient aux travailleurs à temps partiel de prendre une retraite échelonnée en travaillant à temps partiel tout en:

(i) continuant à cotiser à la caisse de retraite; et/ou

(ii) percevant des prestations de retraite partielles.

Recommandations à l'intention de Statistique Canada

La Commission salue le travail remarquable effectué par Statistique Canada dans le rassemblement des données sur le travail à temps partiel et recommande que ce travail se poursuive et s'approfondisse.

26. Statistique Canada devrait examiner plus en détail les raisons pour lesquelles les salariés travaillent à temps partiel à différentes phases de leur vie active. Certains points gagneraient particulièrement à être éclaircis: la distinction entre travail à temps partiel volontaire et travail à temps partiel forcé; le rapport revenus du ménage/âge des travailleuses à temps partiel; ces "autres" raisons que donnent les hommes âgés qui travaillent à temps partiel. Il faudrait également, dans les questionnaires sur les raisons de l'emploi à temps partiel, réviser certains énoncés pour leur ôter toute ambiguïté.

27. Travail Canada et Statistique Canada devraient effectuer conjointement une étude longitudinale sur la main-d'oeuvre à temps partiel afin d'éclairer les corrélations âge des travailleuses/entrée dans le marché de l'emploi ou retrait de la population active à temps partiel. L'étude s'attacherait en particulier à découvrir de quelle façon les femmes retournant à la vie active utilisent la formule du travail à temps partiel.

28. Statistique Canada devrait opérer une distinction entre les travailleurs à temps partiel permanents et les travailleurs à temps partiel en attente/occasionnels.

Tout en reconnaissant que la réunion de données séparées pour les deux groupes n'est pas une tâche aisée, la Commission pense que l'entreprise vaut la peine d'être tentée.

29. Statistique Canada devrait déterminer si sa mesure de durée de conservation de l'emploi ne comporte pas un biais qui désavantage les travailleurs à temps partiel.

30. Statistique Canada devrait essayer de savoir combien de travailleurs à plein temps souhaitent avoir des horaires allégés et découvrir les raisons pour lesquelles ils n'ont pas obtenu satisfaction.

31. Statistique Canada ou Travail Canada devrait inclure dans ses questionnaires des questions qui permettraient de connaître le nombre de travailleurs à temps partiel qui bénéficient de chacun des avantages sociaux principaux.

32. Travail Canada et Statistique Canada devraient effectuer ensemble une enquête spéciale destinée à mettre à jour et enrichir les données sur les occupations laborieuses des travailleurs âgés.

CHAPITRE 1

Le travail à temps partiel: avantages et inconvénients

A. Les avantages sociaux

Les avantages et les inconvénients qu'entraîne pour employeurs et employés le travail à temps partiel ont été vivement débattus au cours des audiences tenues par la Commission à travers le pays. Pourtant, chacun ou presque semble disposé à reconnaître les bienfaits du travail à temps partiel à l'échelle de la société. Les syndicats, les organisations féminines et les particuliers considèrent qu'il s'agit là d'une formule bien ancrée et que si les travailleurs ont le libre choix et qu'ils sont traités équitablement, elle comporte de nombreux avantages.

La seule note discordante est venue du côté syndical, où l'on considère que le travail à temps partiel ne doit pas servir de palliatif au chômage, et que l'élargissement de la formule ne doit pas se faire aux dépens de l'emploi à plein temps. Le docteur S.D. Nollen, un spécialiste américain auteur de nombreux ouvrages sur ce thème, pense que l'essor spectaculaire du travail à temps partiel au cours des dix à quinze dernières années a surgi dans la mouvance des bouleversements sociaux enregistrés à la même époque:

- Extension rapide du marché de l'emploi (en particulier dans le domaine du travail à temps partiel) au cours des années 1960 et 1970;
- Entrée en force des femmes sur le marché du travail;
- Volonté, chez les femmes, de combiner famille et carrière;
- Changement de mentalité: les hommes sont désormais appelés à assumer plus pleinement leurs tâches parentales et domestiques;
- Longévité accrue de la population;
- Prise de conscience du rôle que peuvent jouer les handicapés dans la vie économique du pays.[1]

Le travail à temps partiel offre de multiples avantages sociaux. Les individus qui, pour une raison ou une autre (responsabilités familiales, manque d'instruction, problèmes de santé, âge, par exemple) ne peuvent travailler à plein temps ont ainsi le loisir de participer à la vie économique du pays, d'enrichir leurs talents et leur personnalité et d'être en contact avec le monde extérieur. Cet arrangement permet aux deux conjoints de rester dans la population active tout en se partageant les responsabilités parentales.

Le travail à temps partiel réduit les coûts élevés de l'éducation, puisqu'il permet aux étudiants de subvenir partiellement à leurs besoins et donc allège le fardeau des contribuables. La société de son côté est «remboursée» lorsque les membres qu'elle a formés et éduqués avec les deniers publics participent à la vie productive du pays. Il intéresse également les personnes âgées qui veulent contribuer au devenir de la société. En s'assurant un revenu supplémentaire, les retraités allègent eux aussi les coûts de l'Etat puisque leurs besoins en assistance sociale s'en trouvent réduits d'autant.

Le travail à temps partiel relève le niveau de vie de nombreuses familles canadiennes qui, sans l'appoint d'un second salaire, tomberaient en-deçà du seuil de pauvreté. Il permet de retenir dans la population active des travailleurs qualifiés qui pourraient être tentés de prendre leur retraite ou de se retirer du marché du travail.

Ajoutons qu'en période de crise le partage d'emploi (et le partage du travail) donne un poste à des individus qui, faute de cet arrangement, seraient chômeurs. Enfin il offre une certaine sécurité économique aux ménages salariés qui seront moins touchés dans l'éventualité où l'un des conjoints perd son emploi. Ainsi la société semble avoir tout à gagner en instituant le travail à temps partiel sur une base permanente. Mais que dire des intéressés eux-mêmes, les employés et les employeurs? Le tableau suivant résume les avantages et les inconvénients du travail à temps partiel de leur point de vue:

[1] Nollen, S.D., Eddy, B.C., et Marvin, V.H., *Permanent Part-Time Employment: The Manager's Perspective,* Praeger, 1978.

B. Avantages et inconvénients pour l'employé

1. Les avantages

a. Un style de vie flexible

L'emploi à temps partiel permet dans une certaine mesure de choisir un style de vie où d'autres intérêts ou responsabilités trouvent leur place, en autres:

- il permet aux parents de consacrer plus de temps à leurs enfants;
- il donne du temps pour étudier ou se perfectionner;
- il offre plus de temps libre pour les voyages, les loisirs et les activités socioculturelles;
- il réduit la fatigue et la tension nerveuse chez les travailleurs qui effectuent des tâches pénibles.

b. Des débouchés

i. – Le travail à temps partiel ouvre des perspectives d'emploi et de revenu partiel aux membres de la société qui ne peuvent travailler à plein temps: étudiants, personnes âgées, parents d'enfants en bas-âge, invalides et personnes fragiles;

ii. – il assure la présence continuelle, sur les lieux de travail, de l'employé qui, ainsi, «garde un pied dans l'entreprise»;

iii. – il garantit un revenu partiel quand il n'y a pas d'emploi à plein temps;

c. La participation à la vie collective

i. – Le travail à temps partiel fait participer à la vie économique du pays des travailleurs qui, à cause de leurs responsabilités, ne peuvent occuper un emploi à plein temps;

ii. – il offre un stimulant intellectuel et social à des gens qui, normalement, seraient confinés chez eux (par exemple les parents d'enfants en bas-âge, ou les personnes âgées);

iii. – il permet aux travailleurs de garder la pratique du métier et, de ce fait, facilite leur réinsertion complète dans le marché de l'emploi;

iv. – il donne aux jeunes — ou aux travailleurs qui regagnent la population active — l'occasion d'acquérir une formation pratique dans l'entreprise.

2. Inconvénients

a. Handicaps économiques

i. – dans la plupart des cas, le travail à temps partiel rapporte moins que le travail à plein temps, alors que les dépenses encourues sont presque similaires;

ii. – on le trouve le plus souvent dans des postes subalternes;

iii. – les avantages sociaux et les régimes de pension ne sont pas pleinement accessibles aux travailleurs à temps partiel;

iv. – les emplois à temps partiel ne sont pas protégés, et les travailleurs à temps partiel sont souvent les premiers à être licenciés.

b. Absence d'avenir professionnel

i. – le travail à temps partiel offre très peu de possibilités de perfectionnement ou de promotion;

ii. – l'organisation à long terme de la profession est difficile, voire impossible, car on pose souvent a priori que le travailleur à temps partiel n'a pas vraiment l'ambition de faire une carrière;

iii. – dans sa forme actuelle, le travail à temps partiel est le ghetto salarial des femmes et des étudiants.

c. Difficultés en milieu de travail

i. – Les travailleurs à temps partiel ne sont pas toujours sur place, ce qui risque de compliquer les communications avec les surveillants et les autres travailleurs.

ii. – Des conflits peuvent éclater avec les travailleurs à plein temps, qui tendent à traiter leurs collègues à temps partiel comme des citoyens de seconde classe.

iii. – L'établissement des horaires peut entrer en conflit avec d'autres engagements. (Ce problème affecte particulièrement les employés occasionnels.)

C. Avantages et inconvénients pour l'employeur

1. Avantages

a. Coûts réduits

i. – Le travail à temps partiel réduit le coût de la main-d'oeuvre car il permet de n'engager les employés qu'en période de pointe.

ii. – Il comprime les heures supplémentaires lorsqu'il remplace les équipes de relève additionnelles.

iii. – Les travailleurs à temps partiel ont des horaires moins chargés et peuvent s'occuper de leurs affaires personnelles pendant leur temps libre; ils s'absentent donc moins souvent que leurs collègues à plein temps.

iv. – Les travailleurs à temps partiel sont généralement plus ponctuels que les travailleurs à plein temps.

v. – Le roulement de personnel est réduit: l'entreprise peut en effet retenir à temps partiel des employés qualifiés qui sinon prendraient leur retraite ou s'arrêteraient de travailler pour élever leurs enfants.

vi. – Le travail à temps partiel permet de mieux rentabiliser le capital investi en équipement sans pour cela avoir recours aux heures supplémentaires.

vii. – Il fournit à moindre frais un éventail de compétences plus ouvert que le travail à plein temps.

viii. – Il autorise une plus grande souplesse dans l'établissement des congés annuels, des programmes de formation, etc., destinés au personnel à plein temps.

b. Une productivité accrue

i. – Les travailleurs à temps partiel ont des horaires allégés; ils sont donc moins sujets à la fatigue.

ii. – Les travaux monotones ou éprouvants pour les nerfs ont un meilleur rendement lorsqu'on les confie à des travailleurs à temps partiel pendant des laps de temps plus modestes.

3. Les inconvénients

a. Frais d'administration

i. – Les frais d'administration du travail à temps partiel sont plus élevés car les frais de recrutement, de formation et de tenue des dossiers doivent être amortis sur un nombre d'heures de travail réduit.

ii. – La tâche du surveillant s'alourdit puisqu'il a la responsabilité d'une équipe plus importante.

b. Avantages sociaux

i. – Le coût des avantages sociaux sera un peu plus élevé par heure de travail si les employés à temps partiel bénéficient d'avantages au prorata, et beaucoup plus élevé s'ils reçoivent la totalité des avantages.

c. Problèmes en milieu de travail

i. – Les réactions hostiles des syndicats ou des employés à plein temps envers les travailleurs à temps partiel peuvent semer la discorde en milieu de travail.

ii. – Les communications internes exigent plus d'attention et d'organisation car les travailleurs à temps partiel ne sont pas toujours sur les lieux de travail.

Les avantages du travail à temps partiel compensent-ils ses inconvénients? Presque toutes les personnes interrogées reconnaissent que la formule est avantageuse pour la collectivité. Là où les divergences commencent, c'est lorsqu'il s'agit de savoir quand, et dans quelles conditions, l'actif l'emporte sur le passif, tant du point de vue du travailleur que de l'entreprise qui l'emploie. Les chapitres qui suivent explorent les arguments et les opinions des Canadiens, des groupes, des syndicats et des employeurs sur ce point.

CHAPITRE 2

Qu'est-ce que le travail à temps partiel?

A. La recherche d'une définition

La première grande étude internationale sur le travail à temps partiel, une enquête effectuée dans cinquante nations par l'Organisation internationale du travail en 1963, concluait en ces termes: «Il n'y a aucune définition universellement reconnue de l'emploi à temps partiel [. . .] Dans la plupart des pays il n'existe pas de description légale du concept, et aucune définition générale n'est arrêtée.»

Vingt ans ont passé et, malgré la montée spectaculaire du travail à temps partiel un peu partout, on ne sait guère plus ce que recouvre le terme. Dans la plupart des pays il n'a pas d'acception globale, c'est-à-dire qu'il y en a autant que de catégories de travail à temps partiel. Pourtant, le monde industrialisé s'efforce aujourd'hui de donner au concept une définition qui satisfasse à la fois les pouvoirs publics, les employeurs, les syndicats et les travailleurs à temps partiel eux-mêmes.

Pourquoi avons-nous besoin d'une définition? Parce que, tout simplement, si le gouvernement veut élaborer une politique en matière de travail à temps partiel, il lui faut au préalable une définition précise qui permettra aux décideurs de déterminer qui exactement sera touché par les nouvelles mesures.

Au Canada, il existe au moins trois définitions différentes à l'échelon fédéral; les secteurs industriels et les employeurs ont aussi les leurs. Il est donc bien difficile de trouver un commun dénominateur dans ce foisonnement.

Au cours de ses travaux, la Commission s'est heurtée à un problème de taille: fallait-il inviter le gouvernement à adopter une définition globale embrassant toutes les catégories de travailleurs à temps partiel, ou devait-on s'en tenir (particulièrement à des fins législatives) à une définition limitée ne prenant en compte que les travailleurs à temps partiel permanents et réguliers?

B. Les catégories de travailleurs à temps partiel

Avant d'élaborer une définition du travail à temps partiel, il serait bon de décrire les différentes catégories de travailleurs classés sous la rubrique «personnel à temps partiel». Nous en examinerons neuf ici, non sans préciser dès à présent qu'elles peuvent toutes être subdivisées et que dans la pratique elles le sont souvent. Le représentant d'une grande université n'a t-il pas déclaré à la Commission que son institution comptait seize types différents de travailleurs à plein temps et à temps partiel?

Voici les neuf catégories les plus courantes:

(1) Employés réguliers ou permanents qui n'ont pas d'horaires hebdomadaires ou mensuels normaux, mais restent au service du même employeur.

(2) Employés occasionnels à temps partiel qui sont appelés lorsque le besoin s'en fait sentir. Certains travaillent quelques heures par semaine, d'autres ont presque un horaire normal; tout dépend ici des besoins de l'employeur.

(3) Les employés temporaires qui sont engagés pour de courtes périodes. Ils travaillent soit à plein temps, soit à temps partiel et une même entreprise peut faire appel à eux de façon intermittente.

(4) Les «partageants»: il s'agit là d'une nouvelle variété de travail à temps partiel régulier ou permanent (deux employés ou plus se partagent volontairement un poste unique).

(5) Les «partageurs de travail»; ce sont des employés qui ont accepté une réduction temporaire des heures de travail en période de crise, afin d'éviter les licenciements le plus souvent.

(6) Les employés à temps partiel provisoires qui ont normalement des horaires normaux, mais sont obligés de travailler à temps partiel temporairement en attendant de retrouver un emploi à plein temps.

(7) Les employés saisonniers qui, comme leur nom l'indique, travaillent, selon les fluctuations de la demande en main-d'oeuvre, à plein temps ou à temps partiel.

(8) Les employés contractuels, qui sont souvent des travailleurs indépendants engagés à plein temps ou à temps partiel pour une période déterminée.

(9) Les employés qui préparent leur retraite et passent au fil des années du travail à plein temps au travail à temps partiel en réduisant graduellement leurs heures ou jours de présence.

Les recherches effectuées par la Commission, comme les mémoires reçus, ont privilégié cinq des neuf catégories décrites ci-dessus:

- les travailleurs à temps partiel permanents
- les travailleurs à temps partiel occasionnels
- les travailleurs à temps partiel temporaires
- les partageants
- les employés qui préparent leur retraite

C. Définitions du travail à temps partiel

Cette section se propose d'examiner brièvement les grandes définitions en vigueur ou proposées à l'échelon international et au Canada. La Commission est bien sûr parfaitement consciente du fait que les définitions varient selon les objectifs spécifiques qu'elles doivent servir.

1. Définitions internationales

Définition de l'Organisation internationale du travail (OIT) et de l'Organisation pour la coopération et le développement économiques (OCDE)
Le travail à temps partiel est un emploi régulier et choisi volontairement qui comporte des horaires sensiblement inférieurs à la normale.[1]

Les termes-clés de cette définition sont «régulier» et «choisi volontairement». Le premier exclut tous les travailleurs occasionnels et temporaires, le second les employés ponctuels et ceux qui doivent partager le travail. La définition de l'OIT ne reconnaît donc que les employés qui ont un emploi régulier ou permanent. Elle comporte un autre inconvénient: «elle ne précise ni le nombre d'heures qui permettent de parler d'emploi à temps partiel ni ce qui constitue des horaires sensiblement inférieurs à la normale».[2]

En dépit de ses lacunes, la définition de l'OIT a été adoptée dans les recherches effectuées pour le compte d'autres organisations. Nous citerons à titre d'exemple le célèbre étude de Jean Hallaire pour l'OCDE (1968), l'enquête d'Olive Robinson (1979) pour la Communauté économique européenne, le sondage annuel effectué par l'American Society for Personnel Administration (1974) en collaboration avec le Bureau des Affaires nationales, et, au Canada, l'enquête annuelle du bureau de recherche sur les traitements (1981) et l'Enquête spéciale de Statistique Canada (1981) sur les coûts de main-d'oeuvre.

Définition de la communauté économique européenne
Travail à temps partiel: travail effectué sur une base régulière et qui, de l'accord commun de l'employeur et de l'employé, comporte des horaires inférieurs aux heures normales de travail.[3]

L'expression 'heures normales de travail' désigne les heures s'appliquant à toute catégorie particulière de travailleurs en vertu des lois, d'une entente collective ou d'un accord conclu au sein de l'entreprise ou de l'organisation individuelle.

La définition de la CEE entre dans le cadre de propositions sur le travail à temps partiel volontaire qui doivent être approuvées par tous les pays membres et le Parlement européen avant d'avoir force de loi dans les pays membres. Chris A. Jecchinis, chargé par la Commission d'étudier le travail à temps partiel, explique ainsi le besoin d'une définition commune dans tous les pays de la communauté européenne:

> Certains pays considèrent que le travail à temps partiel est simplement un emploi journalier ou hebdomadaire aux horaires plus réduits que les heures normales ou réglementaires; d'autres le définissent en fonction d'un nombre maximum d'heures travaillées; parfois même on établit un minimum et un maximum hebdomadaires. Les travailleurs qui occupent un poste à temps partiel pendant leurs heures de repos font partie de la population active à temps partiel dans un pays mais non chez les voisins, et ceci que le poste supplémentaire s'ajoute ou non à un emploi à plein temps.
>
> Les statistiques de l'emploi à temps partiel et de la population active en général reflètent donc ces divergences de définition. Qui est classé comme travailleur à temps partiel? Sur quelle base juge-t-on les données recueillies auprès de la population? Comment évalue-t-on le point de vue du travailleur sur son emploi dans une situation donnée? Autant de facteurs qui influencent les résultats. Robinson souligne que les statistiques sur l'emploi à temps partiel ne permettent pas toujours de distinguer entre les employés qui choisissent de travailler à temps partiel et ceux pour qui les horaires réduits ne sont qu'un pis-aller, entre les employés qui travaillent à temps partiel régulièrement et les «occasionnels»; elles laissent également dans l'ombre les travailleurs qui ne déclarent pas leur emploi à temps partiel pour éviter l'impôt.

Définition de la Grande-Bretagne
Les travailleurs à temps partiel sont des individus dont les horaires hebdomadaires ne dépassent pas 30 heures travaillées, sans compter les heures de repas et les heures supplémentaires.[4]

---

[1] Organisation internationale du travail. "An international survey of part-time employment". *International Labour Review* 88, (1963).

[2] Nollen, Stanley D. *Permanent Part-Time Employment.* Praeger, 1978.

[3] Conseil des communautés européennes. *Proposal for a Council Directive on Voluntary Part-Time Work.* January 1982.

[4] Scarff, Elisabeth A.A. *A Report on Part-Time Employment in Britain.* 1982.

La loi sur la protection de l'emploi précise que divers droits sont accordés:

- aux employés travaillant seize heures ou plus par semaine; ou
- aux employés qui peuvent justifier d'un **service continu** d'au moins cinq ans et travaillent entre huit et seize heures par semaine.

Elisabeth Scarff, chargée par la Commission d'examiner la question du travail à temps partiel en Grande-Bretagne, a souligné que, sans être officielle, la première définition était généralement reconnue en Grande-Bretagne. La seconde, qui exclut les employés saisonniers et ponctuels, part du principe que pour bénéficier d'avantages sociaux les travailleurs à temps partiel doivent démontrer que leur emploi tient une certaine place dans leur vie. D'abord fixé à 21 heures, l'horaire minimum a été ramené à 16 heures en 1976.

Définition des Etats-Unis
L'emploi à temps partiel désigne un travail régulier effectué selon un horaire allant de 16 à 32 heures hebdomadaires.

Cette définition s'applique aux employés du gouvernement fédéral qui travaillent une partie de la journée ou de la semaine.

2. Les définitions canadiennes

A première vue, les définitions ne manquent pas au Canada. Pourtant, la Commission sait fort bien qu'elles servent différents objectifs statistiques. Statistique Canada utilise selon le cas les définitions suivantes:

Définition de Statistique Canada — Enquête sur la population active
La population active à temps partiel désigne [. . .] tous les individus qui travaillent en général moins de 30 heures par semaine.[5]

La définition originale, établie en 1953, exigeait 35 heures hebdomadaires. Ce chiffre a été ramené à 30 heures en 1975 à la suite de la réduction graduelle de la semaine de travail normale au Canada. Elle inclut les employés à temps partiel réguliers et involontaires, et toutes les catégories de travailleurs à temps partiel. Elle a pourtant l'inconvénient de ne faire aucune distinction entre les employés à temps partiel réguliers, les occasionnels et les travailleurs saisonniers. Dans certaines autres enquêtes, Statistique Canada utilise la définition des trente heures hebdomadaires maximum, mais y ajoute une distinction supplémentaire afin de tenir compte des travailleurs à année partielle/temps partiel et à année complète/temps partiel.[6]

Définition de Statistique Canada (Rémunération des salariés au Canada)
Un employé à temps partiel est un individu qui a des horaires hebdomadaires réguliers sensiblement moins élevés que ceux qui sont normalement en vigueur dans l'établissement. Un employé occasionnel est un individu qui travaille sur une base irrégulière et par intermittence.[7]

Définition du Conseil du Trésor
Un fonctionnaire à temps partiel est un membre de la population active engagé pour une période minimum de six mois et qui en général bénéficie d'horaires journaliers ou hebdomadaires allégés [. . .] mais totalisant néanmoins plus d'un tiers des horaires hebdomadaires normaux.

Définition du Conseil consultatif canadien de l'emploi et de l'immigration
L'emploi à temps partiel comprend tout ce qui n'est pas un travail régulier à plein temps et continu offert par un employeur et accepté par un employé.[8]

Créée par le CCCEI pour son rapport de 1981 sur le travail à temps partiel, cette définition n'a encore été adoptée par aucun organisme gouvernemental. Elle est assez globale pour inclure toutes les variantes du travail à temps partiel énumérées plus haut (section B), à l'exception des travailleurs ponctuels et des employés qui partagent le travail puisque ces deux types d'activités ne sont pas considérées comme des libres choix. Elle comprend également les salariés qui travaillent une partie de l'année ou une partie de la semaine.

a. Définitions des gouvernements provinciaux

Les règlements sur les normes de travail établis par les provinces ne distinguent pas clairement entre les employés à plein temps et les employés à temps partiel. Toutefois, dans les provinces où le terme «employé» est défini, certains métiers (ouvriers agricoles, pêcheurs, ouvriers du bâtiment, bûcherons, domestiques) risquent d'être exclus des avantages sociaux auxquels les autres travailleurs ont droit automatiquement.

---

[5] Statistique Canada. *La population active.*

[6] Statistique Canada. *Emploi et chômage pendant la totalité ou en partie de l'année,* 1982.

[7] Statistique Canada. *La rémunération des salariés au Canada,* 1978.

[8] Conseil consultatif canadien de l'emploi et de l'immigration, *Eléments d'une politique sur l'emploi à temps partiel,* 1981.

Définition du Conseil des relations du travail de l'Ontario
Un employé à temps partiel est un individu qui travaille moins de 24 heures par semaine.

Cette définition, qui date sans doute de 1944 ou 1945, suit une décision de la Commission des relations du travail admettant les travailleurs à temps partiel dans les unités de négociation. Elle fut choisie parce qu'elle définissait le temps partiel comme la moitié du plein temps (qui était à l'époque de 48 heures hebdomadaires). La Commission décida que les salariés qui travaillaient 24 heures par semaine ou moins n'avaient pas les mêmes intérêts professionnels que ceux qui travaillaient 25 heures ou plus. Cette définition est toujours en vigueur à la Commission des relations du travail de l'Ontario en dépit du fait que la semaine de travail dans certains cas est aujourd'hui tombée à 35 heures ou moins.

D. A la recherche d'une définition: le point de vue des employeurs

Les organisations patronales qui ont abordé la question de la définition dans leur mémoire à la Commission se sont déclaré opposées à une définition globale regroupant tous les travailleurs à temps partiel. Le Conseil canadien du commerce de détail, qui représente un secteur comptant une forte proportion de travailleurs à temps partiel, a expliqué pourquoi ses membres avaient besoin d'un éventail de définitions:

> Les termes de référence de la Commission semblent impliquer qu'il est possible et désirable d'établir une définition universelle de l'emploi à temps partiel. Mais les employeurs et les employés ont adopté des arrangements si variés que, à notre avis, il n'est pas réaliste de chercher une définition unique.
>
> Cette situation a été reconnue dans les faits par les lois provinciales qui régissent les divers aspects des normes du travail à temps partiel. Les modalités qui conviennent aux exigences ou aux besoins d'un employeur ne conviennent pas forcément à un autre. Par exemple, dans la plupart des provinces les employés à temps partiel font l'objet de règlements séparés en matière de jours fériés et de congés payés. Il existe une définition fédérale aux fins de l'assurance-chômage. Dans le secteur privé, les entreprises établissent différents critères pour l'admissibilité aux divers régimes d'assurances sociales et même, souvent, des hiérarchies d'admissibilité au sein du personnel à temps partiel: Au premier échelon on accorde les avantages sociaux de base, au deuxième, une participation plus étendue; dans certaines firmes, il peut même y avoir un troisième palier de protection.
>
> A première vue, ces dispositions peuvent sembler déséquilibrées, et donc sujettes à critique. Nous pensons que, contrairement aux conclusions qui pourraient émerger d'un examen superficiel de la question, le système des définitions multiples est en réalité le plus efficace du point de vue économique, et le plus utile du point de vue de l'employé à temps partiel. Le système qui respecte la nature du rapport avec l'employeur et les besoins de l'employé sera à même de donner les meilleurs résultats.

L'Association des banquiers du Canada a déclaré à la Commission que le secteur bancaire utilisait les termes «à temps partiel», «occasionnel» et «temporaire» pour désigner des types différents d'emploi. Un employé à temps partiel, par exemple, est «un individu occupant un poste permanent et régulier mais dont les heures hebdomadaires travaillées n'atteignent pas les horaires normaux en vigueur dans la banque». Il est clair que cette définition ne représente qu'un type d'employé à temps partiel, celui qui travaille régulièrement.

La Chambre de commerce du Canada, quant à elle, a déclaré qu'à son avis la définition de Statistique Canada (moins de trente heures hebdomadaires) comme la proposition du Conseil consultatif canadien de l'emploi et de l'immigration étaient «trop générales pour être applicables [. . .] Les diverses catégories de travailleurs ont des besoins et des attentes différents, et n'ont pas le même statut aux yeux des employeurs: on donne en général plus de responsabilités à l'employé à temps partiel permanent qu'à l'employé occasionnel».

L'Association des manufacturiers du Canada a été la seule organisation patronale à approuver la définition du Conseil consultatif canadien de l'emploi et de l'immigration:

> Bien que très générale, cette définition est pertinente puisqu'elle englobe les multiples variétés d'emploi à temps partiel. Il faut pourtant définir le concept plus précisément dans certains cas spécifiques. Par exemple, les conseils des relations du travail précisent que le salarié doit totaliser 24 heures d'emploi hebdomadaire pour être admis dans l'unité de négociation; cette mesure vise à s'assurer que le travailleur à temps partiel a une certaine base commune avec ses collègues à plein temps. Les lois sur les normes d'emploi exigent généralement un certain nombre d'heures travaillées pour l'admission aux jours fériés légaux payés. Là encore, la disposition s'explique puisque la loi a pour but d'accorder un repos payé aux employés qui ont été au service de l'employeur dans les semaines précédant immédiatement le congé.

Toutes ces opinions patronales montrent bien que les employeurs préfèrent une définition ouverte, surtout lorsqu'elle doit être utilisée pour évaluer les avantages sociaux à accorder aux travailleurs à temps partiel.

E. A la recherche d'une définition: le point de vue des syndicats

La plupart des syndicats qui ont présenté des mémoires à la Commission n'ont pas précisé ce qu'ils entendaient par travail à temps partiel. Pourtant la revendication qui se dessine en filigrane dans les divers exposés — tous les travailleurs à temps partiel doivent être traités sur un pied d'égalité avec leurs collègues à plein temps — donne à penser que les syndicats seraient en faveur d'une définition englobant toutes les catégories de travailleurs à temps partiel.

C'est l'option adoptée par quelques organisations comptant un fort pourcentage de travailleurs à temps partiel, le Syndicat national de la Fonction publique provinciale (SNFPP) et divers syndicats de personnel infirmier en particulier. Le SNFPP a souligné que l'opinion courante — les travailleurs à temps partiel sont des employés permanents et réguliers — «ne reflétait pas la situation actuelle»:

> En fait les recherches indiquent que les travailleurs à temps partiel permanents sont bien moins nombreux que ceux qui travaillent occasionnellement ou par intermittence. La liste de nos membres révèle environ 3 200 travailleurs à plein temps permanents (c'est-à-dire des employés occupant un poste régulier mais aux horaires réduits), et 32 000 membres travaillant irrégulièrement (emploi saisonnier, surnuméraires, vacataires).
>
> L'emploi à temps partiel irrégulier est donc largement prépondérant et doit de ce fait être inclu dans toute définition légale du travail à temps partiel. Les lois sur les normes d'emploi devraient garantir que tous les travailleurs bénéficient au moins de conditions de travail et d'avantages sociaux minimum, quel que soit le nombre d'heures travaillées.

L'Association des infirmières de l'Ontario s'intéresse elle aussi de près aux problèmes de définition:

> L'Association appelle infirmière à temps partiel une infirmière dont l'horaire hebdomadaire n'atteint pas le nombre normal d'heures travaillées d'un poste à plein temps. Au sein des établissements, l'employeur a pourtant adopté une définition à double palier. Une infirmière à temps partiel 'permanente' est une employée aux heures réduites qui travaille de façon suivie et selon des horaires réguliers et établis d'avance. Toutes les autres infirmières à temps partiel sont classées sous la rubrique 'occasionnelles'.
>
> L'employeur base cette distinction sur la régularité des horaires et le degré de dévouement au poste que, selon lui, révèlent les différents types de travail à temps partiel. Les infirmières 'occasionnelles' sont souvent appelées au pied levé et ne bénéficient pas des avantages octroyés aux 'permanentes' qui, elles, peuvent s'organiser en fonction d'horaires fixes.
>
> On affirme chez les employeurs que l'infirmière à temps partiel 'occasionnelle' attache moins d'importance à son travail que son homologue travaillant régulièrement. Cet argument, bien sûr, ne tient pas debout. Théoriquement, l'infirmière à temps partiel 'occasionnelle' a le droit de refuser le travail mais elle hésite généralement à le faire trop souvent car alors l'hôpital cesserait de l'appeler. Etant donné ses horaires capricieux, l'infirmière à temps partiel 'occasionnelle' est clairement dans une position très précaire. L'Association des infirmières de l'Ontario s'élève contre l'idée que l'imprévisibilité des horaires devrait se solder par des taux salariaux et des conditions de travail inférieurs. Après tout à l'hôpital les infirmières doivent, quel que soit leur statut, assumer la pleine responsabilité de leurs tâches et observer les mêmes normes de travail.

L'Association des infirmières de l'Ontario remarque également que certains travailleurs à temps partiel peuvent être à la fois permanents et occasionnels, citant à l'appui l'enquête qu'elle a effectuée auprès de ses membres: parmi les infirmières à temps partiel, 12 pour cent des «permanentes» et 7.3 pour cent des «occasionnelles» occupent un second poste partiel dans la même branche.

Dans son étude sur les pensions préparée à l'intention de la Commission, Monica Townson fait les remarques suivantes:

> A l'heure actuelle (septembre 1982) 32 000 salariés environ ont, à côté de leur poste principal qui les retient moins de 30 heures par semaine, un second emploi où ils totalisent d'une à trente heures de travail hebdomadaires. (Statistique Canada. *La population active.* Données inédites.) En tout, ces salariés travaillent donc autant que les employés à plein temps, mais comme ils dépendent de deux entreprises ou plus, ils n'ont peut-être droit nulle part au régime de pension.

L'Association des enseignants des Territoires du Nord-Ouest a également soulevé la question de la division des travailleurs à temps partiel en «permanents» et «occasionnels» et a fait remarquer que les employés occasionnels étaient exclus de presque tous les avantages sociaux. Ils ont ajouté que la majorité des habitants des Territoires du Nord-Ouest étaient des Autochtones qui souvent préféraient travailler à temps partiel pour «continuer à mener, dans une certaine mesure, leur existence traditionnelle». D'autres adoptent les horaires réduits faute de trouver un travail à plein temps. L'Association a ajouté:

> Bien que le gouvernement des Territoires du Nord-Ouest s'efforce de favoriser l'embauche des Autochtones dans la Fonction publique, l'Association veut être assurée que ces employés, et tout particulière-

ment les travailleurs occasionnels, seront traités plus équitablement.

Tant que les travailleurs à temps partiel seront compartimentés, tant que plusieurs définitions continueront à coexister, il sera évidemment fort difficile de garantir qu'ils seront tous traités équitablement.

F. La définition de la Commission

Avant de proposer une définition, la Commission s'est penchée sur les opinions exprimées par les travailleurs, les syndicats et les employeurs; elle a également examiné l'histoire du travail à temps partiel et dépouillé l'enquête effectuée à sa demande par Statistique Canada (*Work History Survey,* voir Chapitre III, B. 1). Les travaux de Statistique Canada démontrent fort clairement qu'il faut donner à l'emploi à temps partiel une définition aussi ouverte que possible si l'on veut parvenir au «traitement juste et équitable des travailleurs à temps partiel» que la Commission a pour mandat de proposer.

Un examen attentif des horaires journaliers et hebdomadaires des travailleurs à temps partiel révèle qu'il existait 255 aménagements des tâches parmi les 2.7 millions d'employés à temps partiel que comptait le Canada en 1981. Dans 25 pour cent des cas, le nombre d'heures travaillées variait d'un mois à l'autre, et un tiers seulement des travailleurs de cette catégorie travaillaient toute l'année. L'énorme éventail des arrangements individuels est encore plus évident si l'on considère que les horaires les plus courants n'étaient pratiqués que dans 8 pour cent des emplois à temps partiel, et que les onze horaires les plus souvent cités rendent à peine compte de la moitié de tous les emplois à temps partiel. (Voir Chapitre III, tableau 12).

La Commission a conclu qu'une définition étroite du travail à temps partiel, une définition basée exclusivement sur le nombre hebdomadaire ou mensuel d'heures travaillées, écarterait une grande partie des travailleurs à temps partiel. C'est pourquoi elle a décidé de faire la recommandation suivante:

Le gouvernement fédéral devrait adopter une définition assez large pour englober tous les travailleurs à temps partiel. La Commission recommande la définition suivante:

On appelle travailleur à temps partiel tout individu dont les horaires sont inférieurs aux horaires hebdomadaires ou mensuels normaux des personnes effectuant des tâches similaires.

Cette définition devrait être incorporée dans le Code du travail du Canada et adoptée comme principe par tous les services du gouvernement fédéral. Les définitions d'usage sont de nature plus spécifique et devraient donc être conservées à des fins statistiques et autres. Les employeurs devraient également avoir le droit de garder leurs propres définitions pour leurs besoins internes.

Selon la Commission, cette définition globale peut servir de base à l'adoption d'une législation qui protégera la plupart des travailleurs à temps partiel; elle peut également être adoptée par certains services gouvernementaux (Statistique Canada et Main-d'oeuvre et immigration par exemple) à des fins spécifiques (la collecte de statistiques sur les travailleurs à temps partiel ou l'élaboration de normes de travail pour assurer leur protection, entre autres). Parallèlement, les employeurs privés seront à même de préserver les diverses définitions qu'ils ont adoptées pour répondre à leurs besoins internes.

CHAPITRE 3

Les travailleurs à temps partiel et leurs emplois

La Commission a demandé au Dr. Marilyn Mohan de Vancouver d'examiner l'emploi à temps partiel tel qu'il apparaît dans deux enquêtes nationales sur l'emploi. Le présent chapitre (ainsi que les données de l'Annexe C) reproduit le rapport présenté à la Commission par le Dr. Mohan.

Résumé

1. En 1981, plus de 2.4 millions de Canadiens ont occupé, pour tout ou partie de l'année, un poste à temps partiel rémunéré.
2. Le travail à temps partiel n'est pas un phénomène passager. Il continuera à tenir une place de choix sur le marché canadien de l'emploi.
3. Le travail à temps partiel est une option que les travailleurs des deux sexes adoptent plus volontiers au tout début et à la fin de leur vie active; les femmes y ont également recours au milieu de leur vie professionnelle. Chez les hommes, deux périodes sont particulièrement propices au travail à temps partiel, contre trois au moins chez les femmes.
4. Si elle veut refléter les réalités du monde du travail, la définition du travail à temps partiel doit être assez générale pour englober divers arrangements. En général un poste à temps partiel signifie que l'on travaille quelques heures par jour certains jours de la semaine et chaque semaine du mois, mais que l'emploi dure moins d'un an. Cette esquisse à grands traits risque cependant de masquer la profusion des horaires effectivement pratiqués et ne s'applique qu'à 8 pour cent des emplois à temps partiel.
5. Les horaires mensuels de l'emploi à temps partiel tendent à être plus instables que ceux de l'emploi à plein temps, mais un quart seulement des postes à temps partiel n'ont pas d'horaires réguliers; il sont le plus souvent occupés par des salariés en attente, qui peuvent être à tout instant appelés au travail. Du point de vue de l'employé exclusivement, ces fluctuations d'horaires répondent plus aux besoins de l'employeur qu'aux siens propres.
6. On soutient parfois que le travail à temps partiel n'est qu'une autre forme de sous-emploi. L'argument ne vaut pas pour les travailleurs à temps partiel car, pour la plupart, ils ne veulent pas d'heures additionnelles. Les femmes sont plus satisfaites de leurs horaires que les hommes.
7. Certains travailleurs voudraient avoir des horaires plus substantiels. Pourquoi alors sont-ils confinés dans les postes à temps partiel? Le plus souvent, parce qu'ils n'ont pas pu obtenir des heures additionnelles. (Il est bon de se rappeler toutefois que les réponses ont été recueillies en janvier 1982, c'est-à-dire en période de récession économique). Autres raisons parfois citées: maladie ou invalidité, responsabilités personnelles ou parentales, manque de garderies pour les enfants, horaires incommodes des heures supplémentaires, rémunération insuffisante, difficultés de transport.
8. Les données semblent indiquer que l'emploi à temps partiel permanent est plus prisé que les postes occasionnels ou temporaires mais ce genre d'arrangement (c'est-à-dire un poste à l'année) ne touche que 33 pour cent des emplois à temps partiel. Pourtant, stabilité de l'emploi et âge sont étroitement liés, sans doute parce que d'une part les employés plus âgés recherchent un emploi permanent et que d'autre part ils ont les préférences des employeurs. Les chances d'obtenir un emploi à temps partiel permanent s'accroissent donc avec l'âge.
9. Soit par choix soit faute d'autres débouchés, les travailleurs à temps partiel se retrouvent le plus souvent dans quelques secteurs spécifiques (les services, notamment).
10. Les travailleurs à temps partiel syndiqués sont dans une meilleure position pécuniaire que leurs homologues non syndiqués.
11. L'implantation syndicale reste cependant marginale dans la population active à temps partiel. Les employés à temps partiel sont deux fois moins nombreux que leurs homologues à plein temps à appartenir à un syndicat ou autre groupe négociant collectivement avec l'employeur.
12. La plupart des travailleurs à temps partiel se retrouvent dans les secteurs les moins syndiqués.
13. Les milieux de travail à forte implantation syndicale attirent plus les travailleurs à temps partiel que

les travailleuses.

14. Les cadres et professionnels à temps partiel constituent une exception, puisqu'ils sont aussi souvent syndiqués que leurs collègues à plein temps (ces résultats reflètent le taux de syndicalisation des instituteurs et des infirmières).

15. Les travailleurs à temps partiel, par définition, totalisent moins d'heures travaillées par semaine; leurs revenus annuels sont donc plus faibles. Les emplois à temps partiel, de plus, ne durent pas toute l'année et, sur une base horaire moyenne, offrent des salaires inférieurs.

16. Le calcul des taux horaires moyens de tous les emplois à plein temps et de tous les emplois à temps partiel montre que la rémunération du travailleur à temps partiel représente seulement 79 pour cent de celle de son collègue à plein temps. En dollars de 1981, le taux horaire moyen de l'emploi à plein temps était de 8.64$ contre 6.84$ pour l'emploi à temps partiel. L'écart est même plus important dans les entreprises où les travailleurs à plein temps ont droit aux avantages sociaux complémentaires alors que leurs collègues à temps partiel sont exclus.

17. Quarante pour cent des travailleurs à temps partiel font des semaines de moins de 15 heures et, sur cette base seule, ne sont pas admissibles au régime d'assurance-chômage pour ces semaines à horaires réduits.

18. On considère souvent que les travailleurs à temps partiel ne sont pas attachés à leur emploi. Cette réputation est moins liée à la nature même de la formule qu'au nombre important de jeunes qui occupent des postes à temps partiel, puisque la durée de conservation de l'emploi est largement fonction de l'âge.

19. Les travailleurs à temps partiel qui cumulent les emplois sont relativement rares.

20. Les données recueillies par la Commission ne permettent pas d'affirmer que, comme on l'a parfois soutenu, les femmes travaillent pour se faire de l'argent de poche. Elles révèlent par contre que les jeunes travailleuses à temps partiel paient une fraction minimale des frais de la maisonnée et que les gains des salariées plus âgées qui travaillent à temps partiel tout ou partie de l'année couvrent environ un quart des dépenses domestiques. Les gains globaux des travailleuses à temps partiel représentent donc une portion non négligeable des revenus du ménage; de plus, la plupart de ces travailleuses n'occupent que des postes à temps partiel et les revenus qu'elles en retirent sont modestes. On ne peut donc pas dire que les gains de l'emploi à temps partiel soient dépensés en frivolités.

21. Il est probable que la formule du travail à temps partiel va devenir de plus en plus populaire. On prévoit que même en cas de croissance modérée, elle aura été adoptée d'ici la fin du siècle par 15 à 19 pour cent de la population active.

Introduction

Les employeurs, les particuliers, et les groupes de tous les coins du pays ont expliqué à la Commission les répercussions du travail à temps partiel sur leurs foyers, leurs entreprises, syndicats ou associations.

Le présent chapitre se propose de considérer le concept sous un autre angle, c'est-à-dire d'examiner les traits personnels et démographiques des travailleurs à temps partiel ainsi que les caractéristiques de leurs emplois. Qui travaille à temps partiel au Canada? Où, quand et pourquoi travaille-t-on? En quoi les travailleurs à temps partiel sont-ils différents des autres membres de la population active? Où sont les postes à temps partiel? Sont-ils syndiqués? Quels salaires et quels horaires offrent-ils? Combien durent-ils?

Ce chapitre aborde également certains points spécifiques soulevés lors des audiences publiques. Par exemple, d'après certains témoignages, les employés à temps partiel ne sont pas aussi consciencieux que leurs collègues à plein temps, et donc ne méritent pas de bénéficier des mêmes avantages sociaux. D'autres mémoires soutiennent que les travailleurs à temps partiel veulent en réalité un poste à plein temps et que le succès récent de la formule n'est qu'un ajustement temporaire à la crise.

De telles prises de position entraînent des questions supplémentaires: Les travailleurs à temps partiel sont-ils véritablement moins sérieux? Voudraient-ils travailler plus ou sont-ils satisfaits de leurs horaires? Le travail à temps partiel est-il un phénomène transitoire ou une réalité avec laquelle il faudra compter à l'avenir? Les employés comme les patrons s'accordent pour dire que le travail à temps partiel vaut surtout pour sa flexibilité. Mais à qui profite-elle? Là, les opinions divergent; ce qui est sûr, c'est que la souplesse de la formule complique singulièrement l'examen des questions évoquées plus haut. L'emploi à temps partiel est bien plus fluctuant et changeant que l'emploi à plein temps. Alternance d'horaires complets

et d'horaires réduits, emploi à temps partiel suivi d'une période d'inactivité, emplois saisonniers ou occasionnels, horaires réduits quotidiens, hebdomadaires ou mensuels, toutes les combinaisons sont possibles. Les travailleurs à temps partiel, de surcroît, peuvent occuper, successivement ou simultanément, un ou plusieurs de ces types d'emploi à temps partiel, et ce pendant une partie de l'année ou de leur vie active.

Comment donc saisir ce monde pluriforme? La Commission a choisi d'examiner des coupes définies sous différents angles. Il faudra tout d'abord se pencher sur les individus et sur leurs emplois. Il s'agit bien de deux perspectives différentes: dans la première l'unité de mesure est l'individu; dans la seconde c'est l'emploi. Et puisque le même travailleur peut occuper plus d'un poste au cours d'une année, ou changer d'emploi à tout moment, les deux unités de mesure n'ont pas besoin de concorder. Autres approches explorées: la fréquence de l'emploi et le mois moyen. Dans le premier cas il s'agit de recenser tous les emplois ou tous les travailleurs dans une tranche spécifique de l'année. La deuxième approche, par contre, ne tient pas compte des fluctuations (souvent considérables) de la main-d'oeuvre et des emplois, ce qui permet d'examiner le nombre moyen des travailleurs et des emplois au cours de l'année. Toutes les conclusions présentées dans le présent chapitre doivent par conséquent s'inscrire dans la ou les perspectives qui ont présidé à la présentation des données.

Les quatre approches choisies (individus, emplois, fréquence, mois moyen) sont tirées des données de *La Population active* et d'une étude moins connue, *Survey of 1981 Work History.* Les deux documents ont à leur tour permis de dégager deux perspectives supplémentaires, puisque *La Population active* est une prise de température mensuelle, tandis que *Survey of Work History* demande aux salariés de faire le bilan de leur année de travail. *La Population active* s'avérera surtout utile dans l'étude des travailleurs à temps partiel; *Survey of Work History* éclaire surtout les emplois eux-mêmes, mais comme l'enquête n'a été effectuée qu'une fois (en 1981) on a également dépouillé *La Population active* 1981 pour compléter l'enquête.

Travailleurs et emplois à temps partiel: les chiffres

Combien y a t-il de travailleurs à temps partiel au Canada? La réponse dépend de l'approche (mois moyen ou fréquence) et de la définition adoptées.

- Les calculs pour 1981 (sur la base du mois moyen), donnent une moyenne de 1 477 000 travailleurs à temps partiel. C'est le chiffre le plus couramment cité par le public et les médias. Il est tiré de *La Population active,* qui définit comme travailleur à temps partiel tout individu occupant une catégorie quelconque d'emploi (salarié, indépendant, travail familial non payé) dont les horaires sont inférieurs à trente heures travaillées hebdomadaires. Ces travailleurs à temps partiel formaient 13.5 pour cent de la population active en 1981; la section A du présent chapitre utilisera cette définition.

Si l'on définit le travailleur à temps partiel comme un *salarié* (c'est-à-dire un individu travaillant contre rémunération pour un employeur) qui travaille moins de 120 heures par mois dans son emploi *principal,* on arrive au chiffre de 1 477 000 travailleurs à temps partiel en moyenne. Les travailleurs indépendants et les aides familiales non payées sont exclues de ce chiffre, tiré de *Survey of Work History.*

- La fréquence pour 1981 indique que 2 433 000 Canadiens ont occupé à un moment ou à un autre un poste à temps partiel, dont les horaires mensuels étaient en général inférieurs à 120 heures. Ce chiffre inclut donc les employés qui travaillent tantôt à plein temps, tantôt à temps partiel; il est tiré de *Survey of Work History.*

1 793 000 personnes ont en 1981 occupé seulement un poste à temps partiel . Il s'agit d'un sous-ensemble du groupe précédent; il est constitué d'individus dont les revenus d'emploi en 1981 viennent exclusivement d'un travail à temps partiel, et qui n'ont pas occupé de poste à plein temps au cours de l'année.

Il y a eu cette même année 2 702 000 emplois salariés à temps partiel. Ce chiffre, tiré de *Survey of Work History,* sera examiné à la Section B du présent chapitre.

La discussion qui suit portera sur les 1 477 000 travailleurs identifiés par *La Population active.* Il est bon toutefois de se rappeler qu'il s'agit là d'un chiffre moyen. Les données de *Survey of Work History* montrent que 2.4 millions de Canadiens ont travaillé à temps partiel à un moment ou à un autre en 1981, et que cette année-là plus de 1.8 million d'actifs ont tiré leurs revenus exclusivement d'un emploi à temps partiel. Cette formule de travail touche donc au moins 2.4 millions de travailleurs annuellement.

A. Les travailleurs à temps partiel

1. Caractères démographiques et personnels des travailleurs à temps partiel

a. Sexe, âge, état matrimonial et éducation

On sait que la majorité des travailleurs à temps partiel sont des femmes (72 pour cent des effectifs). Les femmes âgées de 15 à 24 ans constituent le groupe le plus important, mais les travailleuses plus âgées sont également assez nombreuses (diagramme 1). Chez les hommes, ce sont surtout les jeunes (moins de 25 ans) qui travaillent à temps partiel. Cette formule d'emploi est peu prisée parmi les travailleurs en pleine vie active et c'est seulement après 65 ans que les hommes reviennent sur la scène, et dépassent les effectifs féminins.

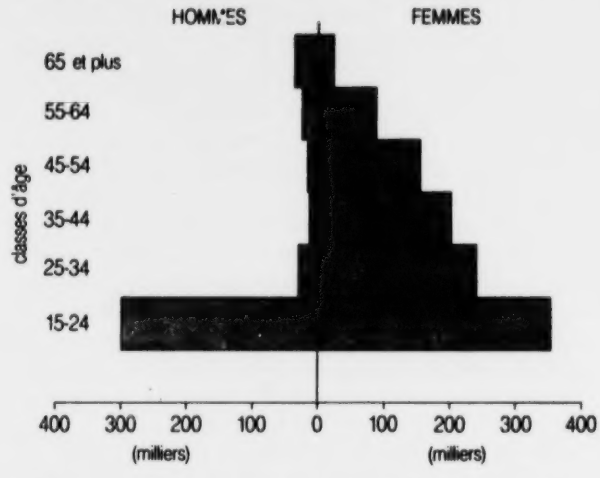
Si l'on superpose les pyramides des diagrammes 1 (population active à temps partiel) et 2 (population active à plein temps) on constate que les femmes sont plus nombreuses à travailler à temps partiel (72 pour cent de travailleuses à temps partiel contre 35 pour cent seulement de travailleuses à plein temps), tandis que les hommes dominent le marché de l'emploi à plein temps (65 pour cent de travailleurs à plein temps contre 28 pour cent seulement de travailleurs à temps partiel). Les actifs à temps partiel sont souvent plus jeunes (de 15 à 24 ans) tandis que la majorité de leurs homologues à plein temps sont âgés de 25 à 34 ans.

Cinquante et un pour cent des travailleurs à temps partiel sont mariés; 49 pour cent ne le sont pas (ce dernier pourcentage inclut les divorcé(e)s, les séparé(e)s et les veufs ou veuves — voir diagramme 3). La plupart des jeunes travailleurs à temps partiel des deux sexes sont célibataires. Au-dessus de 25 ans, ce sont surtout des femmes mariées qui optent pour les horaires réduits. Bien que minoritaires dans tous les groupes d'âge, les divorcés, séparés et veufs sont surtout des femmes.

Les travailleurs à temps partiel sont en majorité plus âgés; ils seront donc plus nombreux à être mariés (68 pour cent) et moins nombreux (32 pour cent) à être célibataires, divorcés, séparés ou veufs. De plus, comme les hommes constituent le plus gros de la population active à plein temps, il n'est pas surprenant que 69 pour cent des travailleurs à plein temps mariés soient des hommes. Dans la population active à plein temps, c'est la main-d'oeuvre féminine qui comporte le plus fort pourcentage de divorcées, de séparées et de veuves.

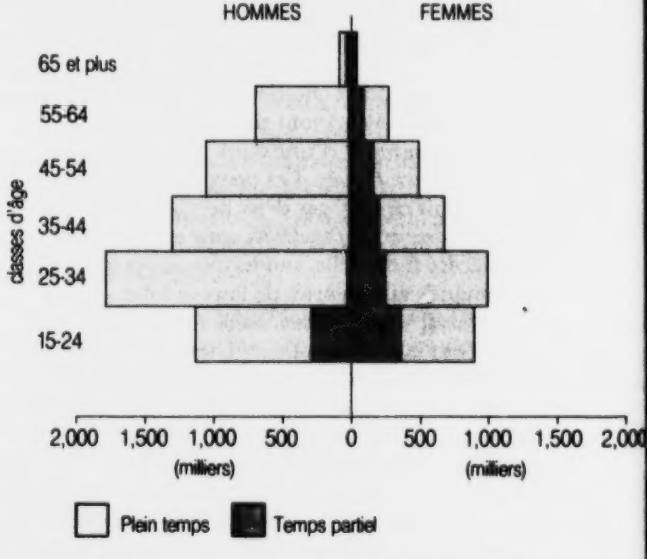
Très marqués en matière d'âge, de sexe et d'état

DIAGRAMME 1
Âge et sexe des travailleurs à temps partiel



Source: Statistique Canada. *La Population active.* Moyennes annuelles. 1981. Inédit.

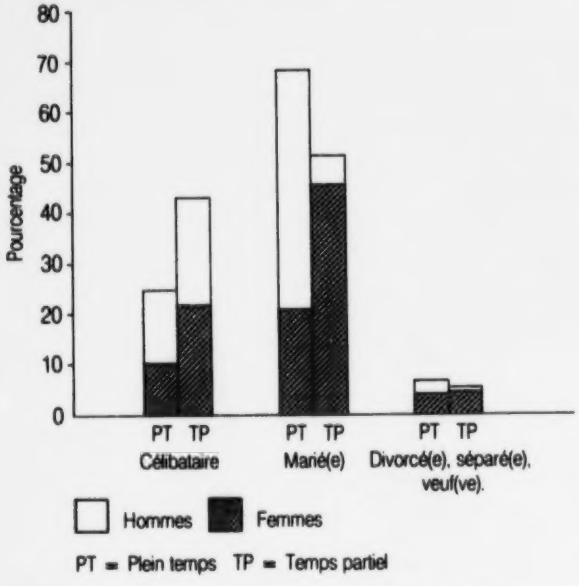
DIAGRAMME 2
Âge et sexe des travailleurs à plein temps et des travailleurs à temps partiel



Source: Statistique Canada: *La Population active.* Moyennes annuelles. 1981. Inédit.

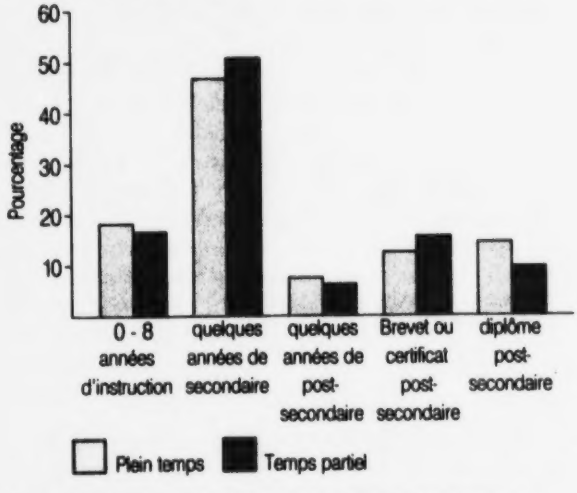
Note: On trouvera en annexe C les données sur lesquelles reposent ces diagrammes et tous ceux qui suivent.

DIAGRAMME 3
Etat matrimonial des travailleurs à plein temps et des travailleurs à temps partiel



D'après les données de Statistique Canada, *La Population active*, Moyennes annuelles. 1981.

DIAGRAMME 4
Niveau d'instruction des travailleurs à plein temps et des travailleurs à temps partiel âgés de 25 ans ou plus



D'après les données publiées dans *La Population active*. Moyennes annuelles. 1981. Inédit.

matrimonial, les écarts travailleurs à temps partiel/ travailleurs à plein temps sont minimes si l'on se tourne vers le niveau d'instruction. Si l'on exclut la première classe d'actifs (c'est-à-dire les moins de 25 ans, où certainement se trouvent beaucoup de jeunes qui poursuivent leurs études), on constate que les deux catégories de travailleurs sont à peu près à égalité en matière d'instruction (diagramme 4). Parmi les plus de 25 ans, 65 pour cent des travailleurs à plein temps ont fait l'école primaire et quelques années d'école secondaire; 35 pour cent ont poursuivi leurs études au-delà du secondaire. Les pourcentages sont de 68 pour cent et 32 pour cent respectivement chez les travailleurs à temps partiel.

b. Quand travaille-t-on à temps partiel?
Les données statistiques présentées ci-dessus montrent clairement que certaines phases de la vie active sont plus propices que d'autres au travail à temps partiel. Que la formule soit adoptée librement ou imposée, elle est plus courante tout au début et à la fin de la vie active (voir diagramme 5), et ceci chez les hommes comme chez les femmes. L'emploi à temps partiel est donc tout d'abord une porte d'entrée et de sortie.

Traditionnellement, c'est la femme que s'occupe du foyer et des enfants; il est clair par conséquent que cette attente sociale se reflètera dans les données sur l'emploi à temps partiel: ainsi les travailleuses en pleine vie active formeront un plus fort pourcentage de la main-d'oeuvre à temps partiel que leurs homologues masculins de la même classe d'âge.

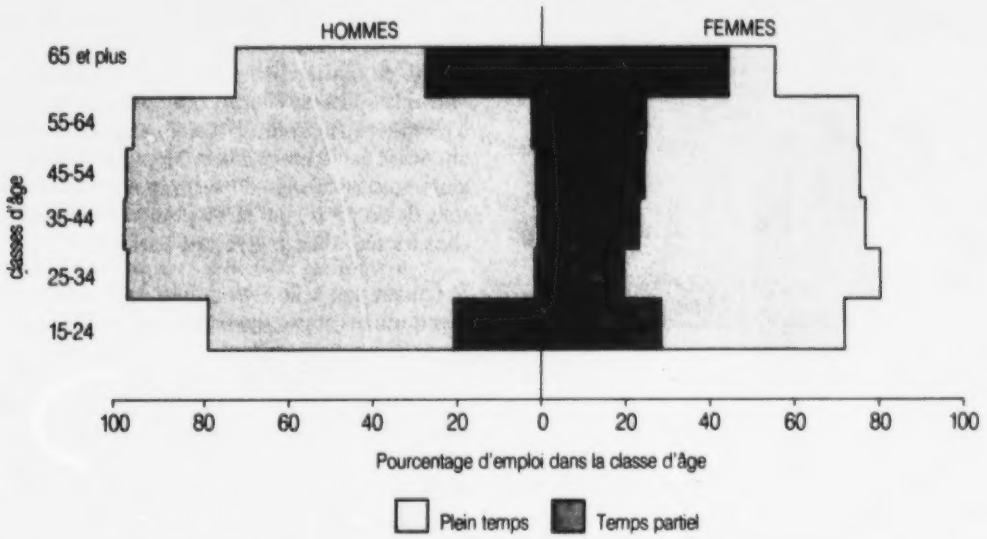
Le travail à temps partiel prédomine surtout à trois stades de la vie active: au tout début, à mi-course (pour les femmes seulement) et tout à la fin de la carrière.

i. Les jeunes – Les jeunes optent de préférence[2] pour l'emploi à plein temps. En 1981, on comptait plus de 2 millions de travailleurs à plein temps âgés de 15 à 24 ans (contre 651 000 employés à temps partiel dans la même classe d'âge). Pourtant ils constituent 44 pour cent de la main-d'oeuvre à temps partiel, alors qu'ils ne forment que 21 pour cent des effectifs de la population active à plein temps.

Quel que soit leur statut, les jeunes présentent cependant les mêmes caractères, que ce soit en matière de répartition par sexe, de situation matrimoniale (beaucoup de célibataires, bien que les jeunes

[2] Cette "préférence" peut toutefois être volontaire du imposée.

DIAGRAMME 5
Plein temps/Temps partiel par rapport à l'emploi total de chaque classe d'âge (en pourcentage)



Source: D'après Statistique Canada, *La Population active*. Moyennes annuelles. 1981. Inédit.

travailleurs à plein temps soient plus souvent mariés), d'éducation (la majorité a fait au moins quelques années d'études secondaires). (Diagrammes 6 and 7)

La situation scolaire constitue le grand facteur de différenciation chez les jeunes travailleurs: parmi les salariés à plein temps on compte seulement 4.5 pour cent d'étudiants, contre 67 pour cent parmi les jeunes travailleurs à temps partiel (il s'agit le plus souvent d'adolescents de moins de 20 ans et qui vont encore à l'école).

TABLEAU 1
Etudiants employés à temps partiel (toutes classes d'âge)

	Chiffre (000)	Pourcentage
Total	468	100.0
Fréquente un établissement scolaire (secondaire)	310	66.2
Fréquente un collège communautaire ou un CEGEP	69	14.7
Fréquente l'université	76	16.2
Fréquente d'autres institutions (i.e. école de secrétariat)	12	2.6

Source: Statistique Canada. *La Population active*. Moyennes annuelles 1981. Inédit.

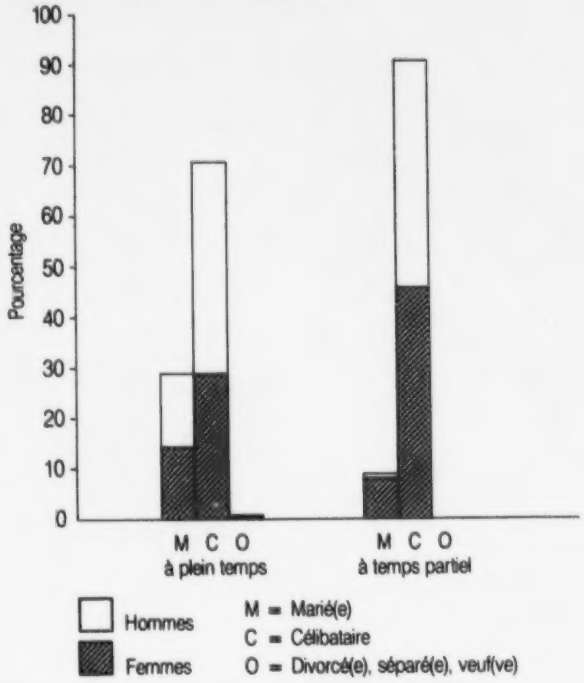
Note: Les données basées sur des échantillons très petits ont été omises. De plus, les chiffres ont été arrondis. L'ensemble des colonnes ne correspond donc pas nécessairement au total.

TABLEAU 2
Situation étudiante des jeunes (15-24 ans) travailleurs à plein temps et à temps partiel

	Total (000)	Employé à plein temps (000)	Employé à temps partiel (000)
15-24 ans			
Total	2683	2032	651
Etudiants à plein temps	455	32	423
Etudiants à temps partiel	74	60	15
Non-étudiants	2153	1940	213
15-19 ans			
Total	1043	551	492
Etudiants à plein temps	384	22	362
Etudiants à temps partiel	19	12	8
Non-étudiants	640	518	122
20-24 ans			
Total	1640	1481	159
Etudiants à plein temps	71	10	61
Etudiants à temps partiel	55	48	7
Non-étudiants	1513	1422	91

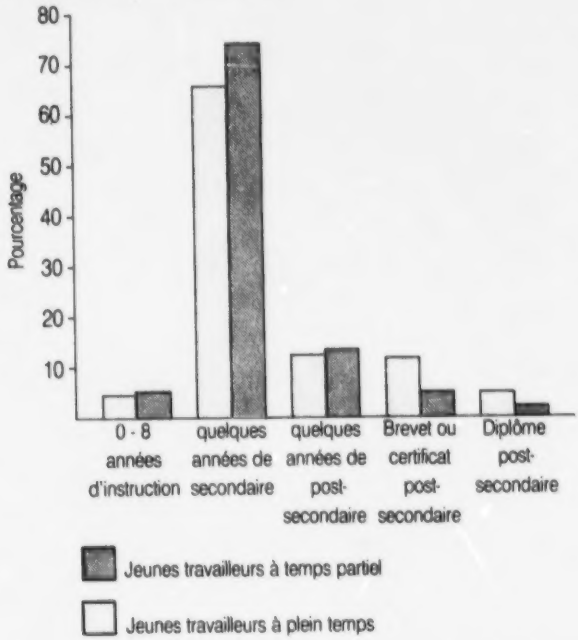
Source: Statistique Canada. *La Population active*. Moyennes annuelles 1981. Inédit.

DIAGRAMME 6
Etat matrimonial et sexe des jeunes travailleurs à plein temps et à temps partiel



D'après Statistique Canada, *La Population active*. Moyennes annuelles. 1981. Inédit.

DIAGRAMME 7
Niveaux d'instruction des jeunes travailleurs à plein temps et à temps partiel



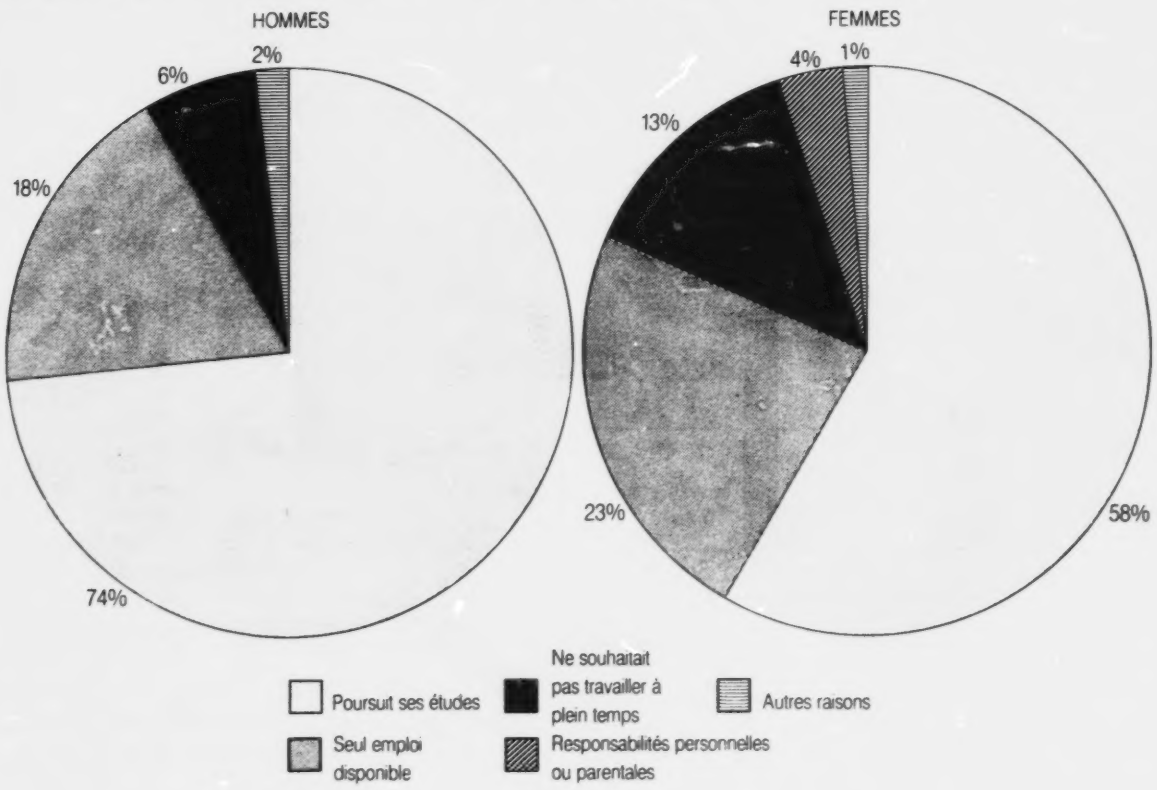
Source: D'après Statistique Canada, *La Population active*. Moyennes annuelles. 1981. Inédit.

Pourquoi les jeunes travaillent-ils à temps partiel? Pour se faire un peu d'argent (et peut-être aussi acquérir une expérience professionnelle), tout en continuant leurs études secondaires et, moins souvent, pour subvenir à leurs besoins ou compléter leurs revenus pendant leurs années à l'université. Donc, parmi les jeunes, on travaille surtout à temps partiel à cause de l'école (74 pour cent chez les hommes, 58 pour cent chez les femmes) (diagramme 8). Les autres raisons sont beaucoup moins prévalentes bien que, on ne saurait le nier, certains jeunes travaillent à temps partiel faute de mieux ou parce que, en cas de responsabilités personnelles et parentales, ce sont les femmes qui le plus souvent choisissent de réduire leurs heures travaillées.

Les jeunes forment un pourcentage non négligeable de la main-d'oeuvre à temps partiel. En outre, ils sont souvent étudiants. Ces deux éléments affectent considérablement le profil de l'emploi à temps partiel. Tout d'abord, la durée de conservation de l'emploi est très courte chez les jeunes. Soixante-deux pour cent d'entre eux occupent leur poste depuis moins d'un an et le haut roulement de la main-d'oeuvre des travailleurs à temps partiel leur est en grande partie imputable. (On trouvera à la Section A4 (a) du présent chapitre un examen détaillé de la durée de conservation de l'emploi.) Ensuite, les traits particuliers de la main-d'oeuvre étudiante affectent le schéma annuel de l'emploi à temps partiel. Chaque été, les étudiants désertent les rangs de la population active à temps partiel. Alors qu'ils travaillent le soir ou pendant les fins de semaine en hiver, ils essaient une fois les cours terminés d'obtenir un emploi à plein temps ou s'arrêtent carrément de travailler. Ces fluctuations comptent pour beaucoup dans le creux estival qu'accuse l'emploi à temps partiel (voir diagramme 9).

ii. Les femmes au sommet de leur vie active (25-64 ans) – Entre 25 et 64 ans la vie active des hommes et des femmes suit des courbes divergentes. Non que le

DIAGRAMME 8
Pourquoi les jeunes (15 à 25 ans) travaillent-ils à temps partiel?



D'après Statistique Canada. *La Population active*. Moyennes annuelles. 1981.
Note: Les pourcentages ne totalisent pas nécessairement 100%.

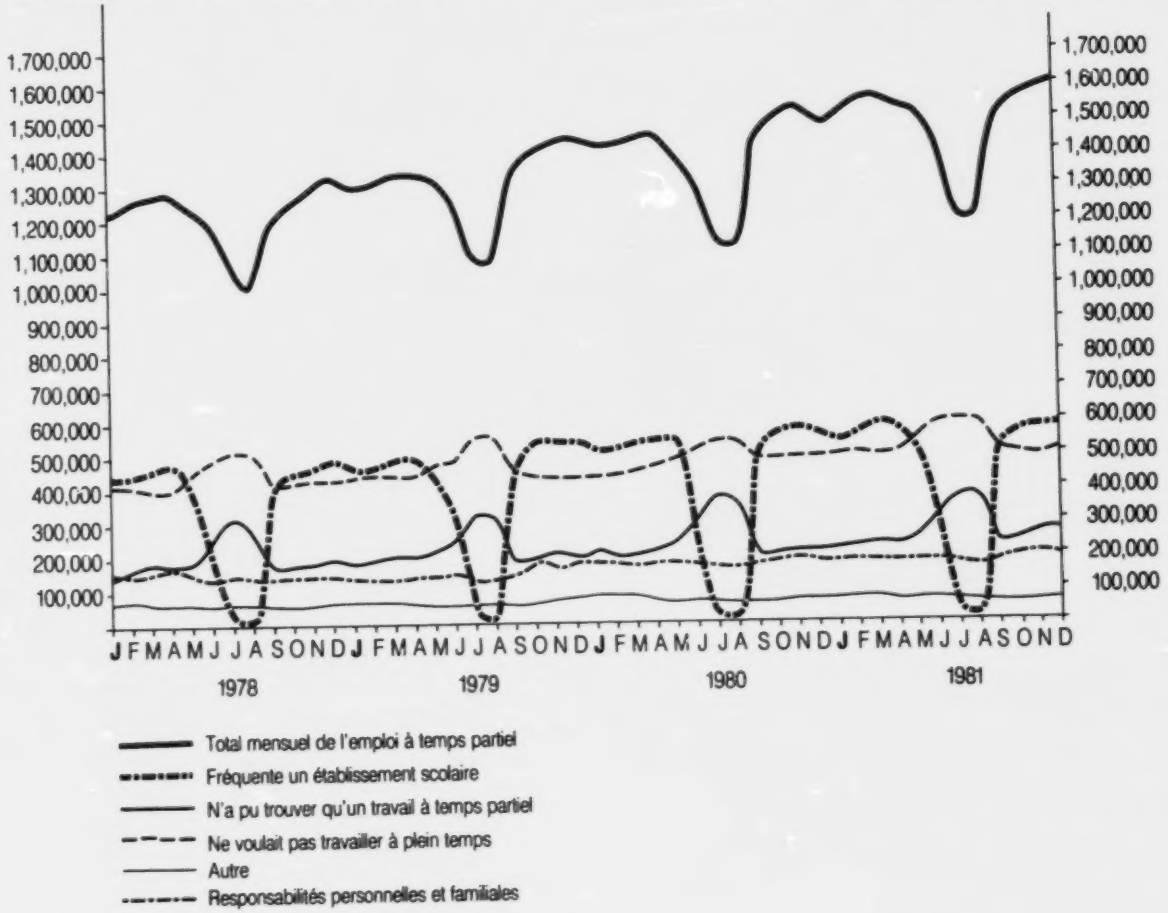
travail à plein temps ne soit pas l'option favorite des salariés. Il a, répétons-le, la faveur des hommes comme des femmes. Mais 1.6 pour cent seulement des actifs âgés de 25 à 64 ans travaillent à temps partiel, contre 32 pour cent des actives (elles forment par contre, dans cette classe d'âge, 90 pour cent de la main-d'oeuvre à temps partiel et 47 pour cent de la population active globale, âges et sexes confondus).

Pourquoi un tel écart? Les raisons sont claires: les normes sociales traditionnelles exigent que les hommes travaillent, et travaillent à plein temps. Dans les ménages, par exemple, l'homme se doit d'avoir un emploi rémunéré, même si son épouse occupe un poste à temps plein ou à temps partiel (diagramme 10).

C'est surtout faute de mieux (c'est-à-dire d'un emploi à horaires normaux) que les hommes âgés de 25 à 64 ans travaillent à temps partiel. Parfois aussi, ils poursuivent leurs études ou ne veulent pas de poste à plein temps (ils ne précisent pas la raison de leur choix). Par contre, 50 pour cent environ des femmes qui travaillent à temps partiel ont délibérement choisi cette formule, 25 pour cent ont dû réduire leurs horaires en raison de leurs responsabilités personnelles ou parentales; 15 pour cent seulement se sont rabattues sur un poste à temps partiel mais voulaient travailler à plein temps.

Le diagramme 11 résume les motivations des travailleurs à temps partiel, et présente les données disponibles les plus complètes. Toutefois, c'est souvent un membre de la famille et non l'intéressée lui/elle-même qui a fourni les informations consignées et, de plus, certaines catégories peuvent se chevaucher.

DIAGRAMME 9
Le pourquoi de l'emploi à temps partiel: le facteur «étudiant» sur l'emploi à temps partiel



Source: Statistique Canada. *La Population active*. Publication mensuelle.

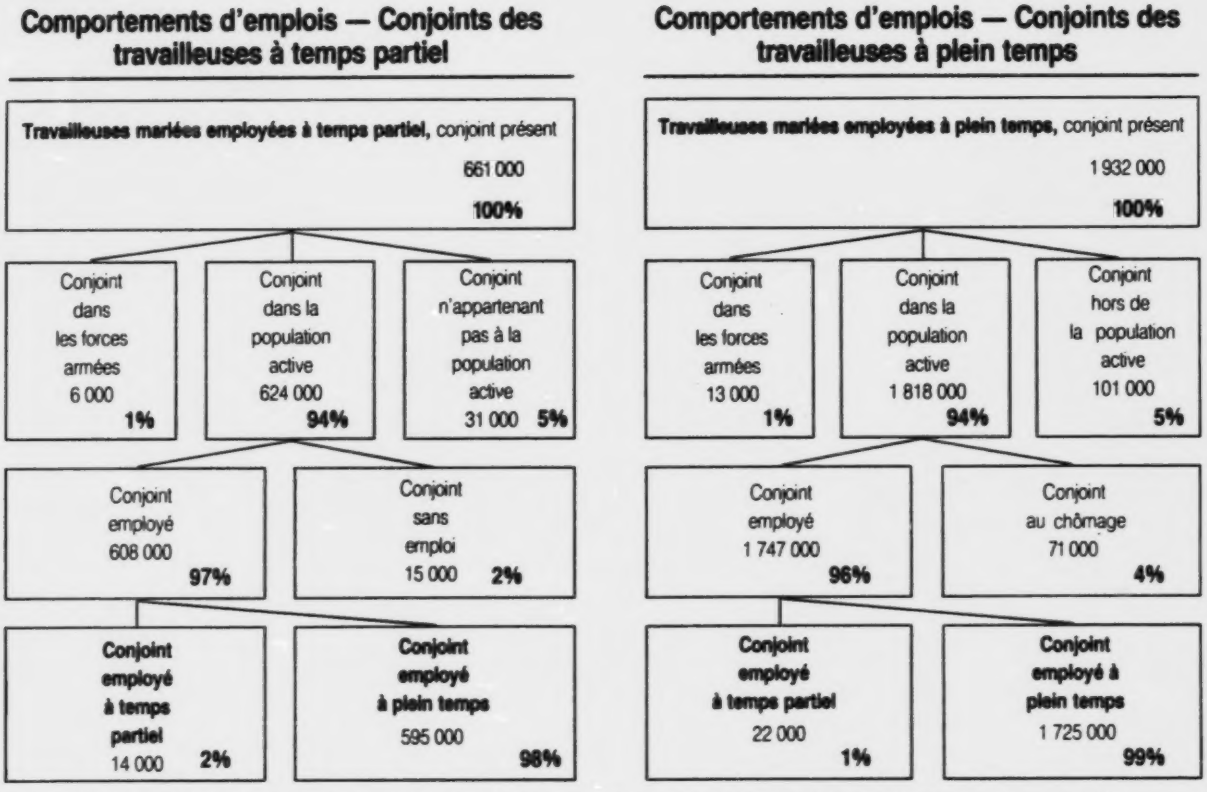
Prenons par exemple le cas des travailleurs qui ont des enfants en bas-âge. Si on leur demande pourquoi ils travaillent à temps partiel, ils répondront que c'est à cause de leurs responsabilités parentales, ou encore qu'ils n'ont pas envie d'avoir un poste à plein temps (sous-entendu à cause de leurs enfants). Les données révèlent toutefois les grandes constantes de cette tranche d'âge: les femmes, dans leur majorité, ne veulent pas travailler à plein temps. La plupart des hommes recherchent un emploi normal; les femmes, elles, préfèrent les horaires allégés. Les hommes poursuivent leurs études; ce n'est pas le cas des femmes. Enfin ce sont les femmes, et non les hommes, qui ont la responsabilité des enfants et du foyer.

Note: Les travailleurs de plus de 65 ans étant beaucoup moins nombreux (voir section suivante), les classes d'âge sont divisées comme suit dans la présente section et celle qui suit: 25 à 54 ans, 55 ans et plus.

On comprend donc mieux pourquoi les hommes âgés de 24 à 65 ans sont rarement employés à temps partiel: les hommes travaillent; mieux encore, ils travaillent et veulent travailler à plein temps. Les femmes qui travaillent ont un poste normal ou, soit choix soit nécessité, un emploi à temps partiel. Pourquoi donc certaines femmes, parmi les employées âgées de 24 à 65 ans, choisissent-elles les horaires réduits alors que d'autres préfèrent l'emploi à plein

DIAGRAMME 10

Comportements d'emploi des conjoints des travailleuses à plein temps et à temps partiel



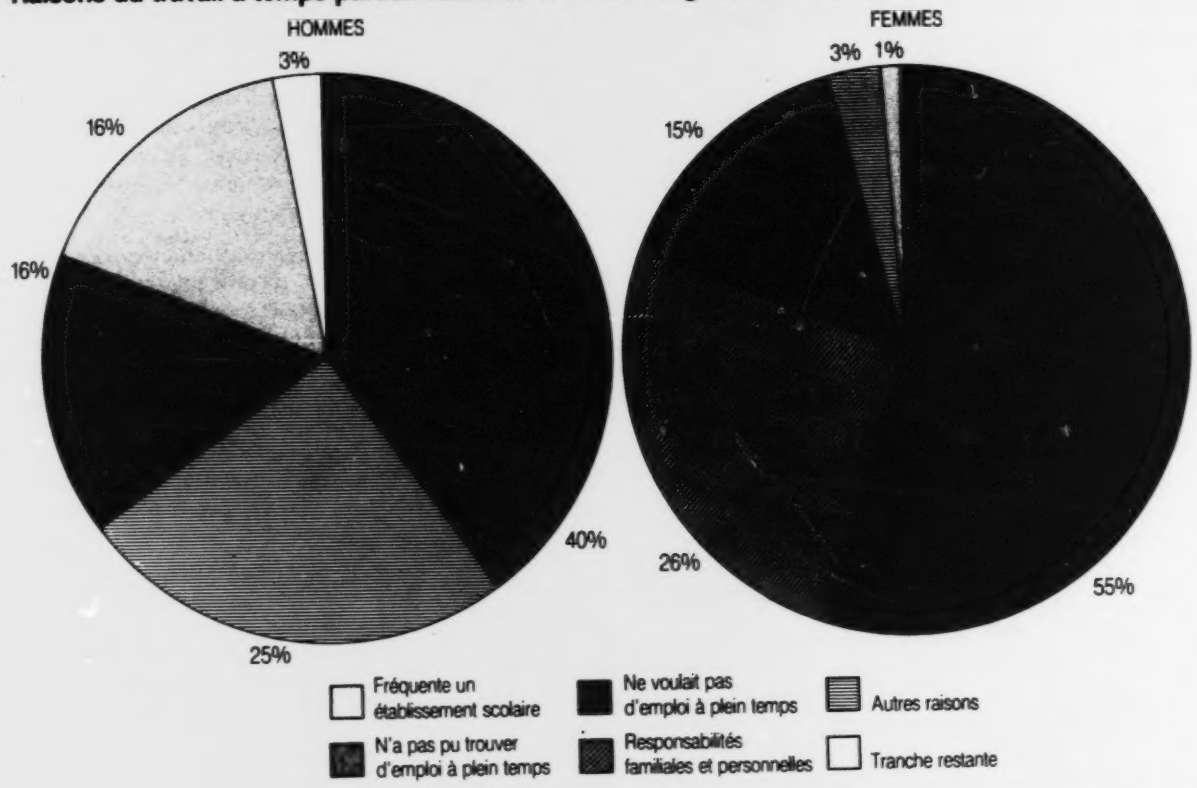
Source: Statistique Canada. *Family Characteristics and Labour Force Activity*, Cat. 71-001. Mai 1982, page 32. Moyennes annuelles. 1981.

temps? Qu'est-ce qui différencie les deux catégories de travailleuses?

Des facteurs familiaux tout d'abord. Notons tout de suite qu'ils existent dans les deux groupes, mais sont plus prévalents dans l'un des deux. Expliquons-nous: les travailleuses, quelle que soit leur catégorie, sont le plus souvent mariées; le pourcentage est toutefois particulièrement élevé chez les employées à temps partiel (87 pour cent, contre 69 pour cent des employées à plein temps). Les salariées, en général, ont des enfants, mais les employées à temps partiel, quelle que soit la classe d'âge à laquelle elles appartiennent et leur situation matrimoniale, sont plus fréquemment mères de famille que leurs collègues à plein temps (diagramme 12). La présence d'enfants au foyer accroît donc la probabilité du travail à temps partiel.

Après 45 ans, les enfants sont, en règle générale, élevés, et la proportion de travailleuses à temps partiel et de travailleuses à plein temps mères de famille s'égalise. Le groupe féminin des 25-64 ans se subdivise ainsi en deux sections: de 25 à 44 ans, les femmes travaillent à temps partiel pour élever des enfants en bas-âge; après 45 ans, elles choisissent cette option pour d'autres raisons. Il est probable que les couples plus âgés sont relativement à l'aise financièrement et que pour cette raison le besoin d'un revenu supplémentaire se fait moins pressant, mais les enquêtes nationales ne permettent pas d'identifier avec certitude les motivations des travailleuses à temps partiel de plus de 45 ans.

DIAGRAMME 11
Raisons du travail à temps partiel: hommes et femmes âgés de 25 à 54 ans



D'après Statistique Canada, *La Population active*. Moyennes annuelles. 1981.
Note: Les petits échantillons n'ont pas été inclus. Le total des pourcentages n'est donc pas nécessairement 100.

iii. Les travailleurs âgés – Bien que très minoritaires dans la population active globale, les travailleurs âgés montrent une prédilection marquée pour l'emploi à temps partiel, puisqu'un tiers d'entre eux ont adopté cette formule de travail en 1981. Entre 55 et 64 ans, 3 pour cent seulement des hommes travaillent à temps partiel; ce pourcentage passe à 27 pour cent après 65 ans. Même montée en flèche chez les femmes, puisqu'on passe de 25 pour cent de travailleuses à temps partiel (55-64 ans) à 44 pour cent dans la classe d'âge supérieure.

Bien que particulièrement aptes à prendre un poste à temps partiel, les salariés de plus de 65 ans sont de toute façon si minoritaires dans la population active globale qu'ils ont été moins étudiés que leurs homologues plus jeunes. On compte au total environ 60 000 travailleurs à temps partiel de plus de 65 ans. Si l'on essaie de pousser l'analyse en examinant la situation matrimoniale ou les motivations, on aboutit très vite à des estimations sans grande valeur statistique. L'étude des travailleurs âgés peut donc prendre deux voies également lacunaires: on se désintéresse du groupe parce qu'on le juge trop petit, ou on essaie de glaner les données disponibles et d'en

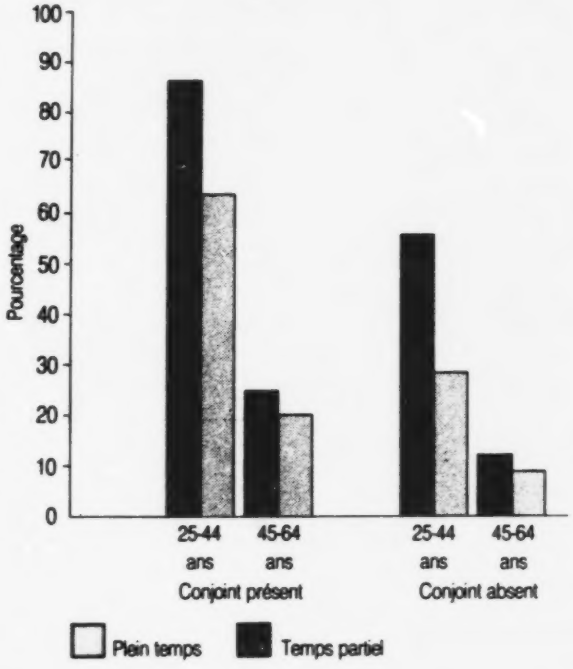
TABLEAU 3
Travailleurs de 55 ans ou plus

	Hommes			Femmes		
Age	plein temps (000)	temps partiel (000)	% de temps partiel	plein temps (000)	temps partiel (000)	% de temps partiel
55-64 ans	700	22	3.0	269	89	24.9
65 ans ou plus	96	36	27.3	30	24	44.4

Source: Statistique Canada. *La Population active*. Moyennes annuelles. 1981. Catalogue 71-001.

DIAGRAMME 12

Pourcentage des travailleuses à plein temps et à temps partiel ayant des enfants âgés de moins de 16 ans au foyer



Source: D'après Statistique Canada. *La Population active*. Moyennes annuelles. 1981. Inédit.

Note: Conjoint présent: individus vivant dans une unité domestique avec époux et épouse.

Conjoint absent: individus ne vivant pas dans une unité domestique, et individus vivant dans une unité domestique comportant un chef de famille mais dont le conjoint n'habite pas sous le même toit.

tirer quelques conclusions. C'est cette dernière approche que nous choisissons, car les données montrent que le travail à temps partiel tient une place importante dans la population active âgée et qu'avec le vieillissement démographique, cette place ne peut que se consolider. De plus, certains pays comme la Suède ont mis en place un système de retraite graduelle subventionné par le gouvernement et la formule du temps partiel connaît un vif succès parmi les travailleurs âgés des pays qui ont pris des mesures de ce genre. Au Canada même, certains salariés à plein temps qui touchent à la fin de leur vie active se sont déclarés intéressés par le système de la retraite graduelle. (Canada. Département de la Santé et du bien-être social. *La retraite au Canada:* volume II, n° SWP-7705, 1977.)

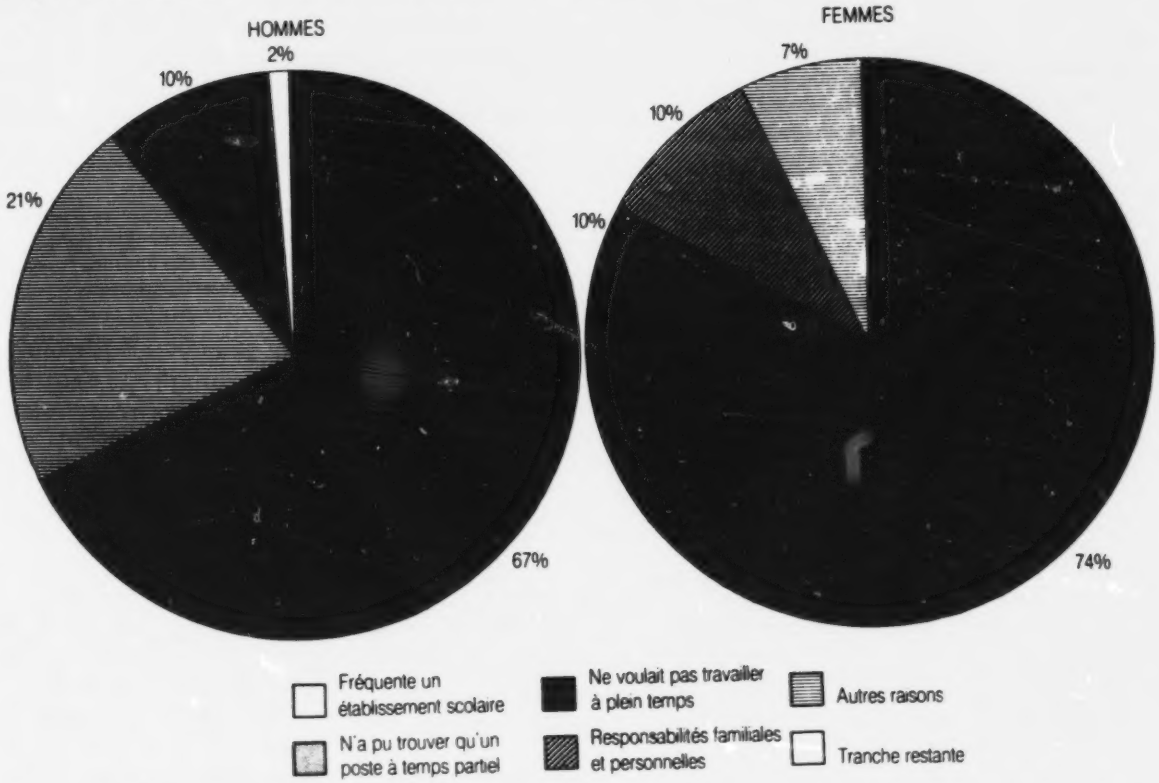
Pourquoi les travailleurs âgés restent-ils dans la population active? Pour des raisons pécuniaires, bien sûr, mais aussi pour conserver la forme, faire oeuvre utile en transmettant leur savoir-faire et leurs connaissances, garder la main ou rester en contact avec le monde extérieur. De plus, il est probable qu'après 40 ou 50 ans de travail on a moins d'énergie, mais aussi moins de soucis financiers et de responsabilités familiales. Le travail à plein temps ne s'impose plus et alors un poste à temps partiel devient beaucoup plus séduisant.

Les données disponibles ne permettent pas de cerner ces motivations. On ne peut pas tirer grand-chose des renseignements que nous possédons sur les plus de 65 ans, mais on sait par contre que les travailleurs âgés de 55 à 64 ans occupent des postes à horaires réduits parce qu'ils ne veulent pas travailler à plein temps (c'est la réponse donnée par 67 pour cent des hommes et 74 pour cent des femmes) (diagramme 13). Dans cette classe d'âge un faible pourcentage préférerait avoir un poste à plein temps et un nombre tout aussi réduit de femmes (mais non les hommes) citent les responsabilités parentales ou personnelles à l'appui de leur choix d'emploi.

Peut-on conclure que les travailleurs au Canada commencent à prendre leur retraite par paliers? Comme le nombre d'hommes travaillant à temps partiel passe de 22 000 entre 55 et 64 ans à 36 000 après 65 ans, il semble bien qu'effectivement certains employés âgés se retirent graduellement de la population active. On ne sait pas toutefois si ces hommes restent au service d'un même employeur avec un poste à horaires réduits, ou s'ils changent d'entreprise afin de prendre un emploi à temps partiel. Les données sur la durée de conservation de l'emploi à temps partiel chez les plus de 65 ans sont peu concluantes. Voici quelques chiffres: ont leur poste depuis moins d'un an, 35 pour cent (hommes) et 29 pour cent (femmes); travaillent à temps partiel depuis au moins un an et moins de 5 ans, 21 pour cent (hommes), travaillent à temps partiel depuis au moins 10 ans et plus de 20 ans (données de *Survey of Work History*), 30 pour cent chez les hommes et 36 pour cent chez les femmes.

Les emplois des travailleurs à temps partiel sont donc mal connus. L'enquête de Santé et bien-être social Canada ne porte que sur l'attitude des travailleurs à plein temps âgés envers l'option du temps partiel. Or on sait que cette formule d'emploi devient pour les salariés approchant l'âge de la retraite, particulièrement les hommes, une solution fort prisée. La Commission prévoit que, le vieillissement

DIAGRAMME 13
Pourquoi les travailleurs âgés de plus de 55 ans ont-ils un emploi à temps partiel?



D'après Statistique Canada, *La Population active*. Moyennes annuelles. 1981.
Note: Les petits échantillons n'ont pas été inclus. Le total des pourcentages n'est donc pas nécessairement 100.

démographique aidant, elle deviendra encore plus populaire à l'avenir. Mais les données globales sur le travail à temps partiel des travailleurs âgés sont encore trop fragmentaires pour autoriser des conclusions solides.

iv. L'avenir du point de vue démographique – Les jeunes, les femmes à mi-course de leur vie active et les travailleurs âgés sont particulièrement attirés par le travail à temps partiel; cette popularité aura d'importantes répercussions sur l'avenir même de la formule. Un rapport présenté par le Conseil consultatif d'Emploi et immigration Canada en 1981 souligne que si la montée du travail à temps partiel se poursuit à un rythme identique au cours des vingt prochaines années, la moitié de la population active sera employée à temps partiel en l'an 2000. Sans aller jusque-là il y a fort à parier que, avec l'entrée massive des femmes dans le marché de l'emploi (et plus particulièrement de l'emploi à temps partiel), la formule va devenir encore plus populaire. Par contre la population vieillit, ce qui amènera une réduction des jeunes travailleurs et une remontée des travailleurs âgés (qui aujourd'hui encore, sont très minoritaires).

Soucieuse de mesurer les effets de ces courants contradictoires, la Commission a demandé au docteur David Foot de l'Université de Toronto d'examiner la croissance de la population active à temps partiel d'ici la fin du siècle. Les conclusions de cette enquête sont présentées ci-dessous[3].

[3] L'étude de David Foot s'intitule *The Future Part-Time Labour Force: A Demographic Perspective*. 1982. Le lecteur intéressé est invité à s'y rapporter. Les intéressantes projections de Foot portent sur les types d'emploi (à plein

Foot a tout d'abord projeté les pourcentages récents de main-d'oeuvre à temps partiel en considérant que ces pourcentages resteront constants. Cette démarche a permis d'isoler l'impact de la croissance et du vieillissement démographiques et de conclure que, avec un taux de participation constant, le pourcentage de travailleurs à temps partiel sera moins élevé en l'an 2000 qu'en 1981 (entre 12.7 et 12.8 pour cent, contre 13.6 pour cent en 1981).

Ces résultats montrent que la croissance et le vieillissement démographiques, *pris isolément,* entraînent probablement une *réduction* du nombre des femmes et des travailleurs à temps partiel dans la population active de la fin du siècle. Foot conclut en ces termes:

> Ce résultat peut paraître surprenant; il mérite donc qu'on s'y arrête. Au cours des vingt prochaines années, les femmes nées au cours de l'explosion démographique de l'après-guerre seront en pleine phase de maternité (traditionnellement liée à une participation moindre à la population active) ce qui entraînera un léger déclin numérique des femmes dans le marché de l'emploi. Comme les femmes sont en général plus susceptibles de rechercher un poste à temps partiel, leur désaffection relative va faire baisser le pourcentage de travailleurs à temps partiel. Mais d'autres facteurs entrent en jeu. Le vieillissement démographique réduit le nombre de jeunes travailleurs, donc le nombre de demandeurs d'emplois à temps partiel. *Deux mouvements démographiques entraîneront donc une réduction du pourcentage de travailleurs à temps partiel dans la population active du Canada: l'amenuisement du nombre des femmes, et des jeunes travailleurs.* Ces deux facteurs reflètent le vieillissement de la population dans les années qui viennent. Il est intéressant de noter que ces conclusions ne sont pas affectées par le choix de la projection démographique, et qu'avec des taux de participation inchangés la croissance de la main-d'oeuvre serait inférieure à la croissance démographique de la même période. Ce dernier résultat est à nouveau dû à l'impact des femmes dans leurs années de maternité et, à un degré moindre, à une croissance du côté de la population âgée où les taux de participation sont relativement bas.

Pour isoler les répercussions de la croissance et du vieillissement démographiques, il est utile de poser que les taux de participation sont constants. Une telle prémisse est cependant peu réaliste; c'est pourquoi deux projections ont été faites à partir de deux autres taux de participation anticipés:

- Faible croissance du taux de participation, c'est-à-dire identique à celle des années 1977-1981, sur les dix années à venir, et
- croissance modérée du taux de participation (c'est-à-dire les trois-quarts du taux de croissance 1977-1981) au cours des cinq prochaines années, suivie par une croissance de la moitié puis du quart dans les deux tranches quinquennales suivantes.

Foot explique ainsi les répercussions de ces projections:

> Nous obtenons ainsi une image assez différente, puisque le taux de participation des femmes et celui de la main-d'oeuvre à temps partiel peuvent augmenter. Avec la faible croissance du taux de participation [...] la proportion des femmes dans la population active dépasse 42 pour cent, et la proportion des travailleurs à temps partiel 14 pour cent. Ces augmentations sont relativement modestes en termes historiques, mais il faut garder en mémoire les effets du vieillissement démographique lorsqu'on examine les résultats.
>
> En cas de croissance modérée [...] la proportion des femmes dans la population active atteindra 44 pour cent et la proportion de travailleurs à temps partiel 15 pour cent d'ici les années 1990. Répétons qu'en termes historiques l'augmentation n'est pas énorme mais qu'elle fournit un ordre de grandeur à partir duquel les politiques canadiennes peuvent être élaborées. Il est bon de se rappeler à nouveau que le vieillissement de la population tend à faire baisser ces pourcentages.

Les conclusions de Foot montrent que, à toutes choses égales, le pourcentage de travailleurs à temps partiel devrait atteindre 15 pour cent de la population active d'ici l'an 2001, à condition toutefois que le taux d'immigration soit moins élevé que ces dernières années et que la croissance du taux de participation soit modérée. Si les rythmes récents de l'immigration et de la participation se maintiennent, le pourcentage de la main-d'oeuvre à temps partiel pourrait atteindre 19 pour cent.

Du seul point de vue démographique, donc, on prévoit que le pourcentage de travailleurs à temps partiel oscillera entre 15 et 19 pour cent de la population active. Cette prévision sera affectée si des changements — élimination de la retraite obligatoire, absences moins prolongées des femmes pendant leurs années de maternité, augmentation de la demande en main-d'oeuvre à temps partiel, par exemple — interviennent.

Du point de vue démographique, il est peu probable que les effectifs de la main-d'oeuvre à temps partiel poursuivent leur vigoureuse poussée jusqu'à la fin du siècle. La Commission prévoit que deux facteurs

---

temps et à temps partiel), l'âge, et le sexe. Notons également que Foot sépare la main-d'oeuvre à temps partiel (employés ou demandeurs d'emplois à temps partiel) et la main-d'oeuvre à plein temps.

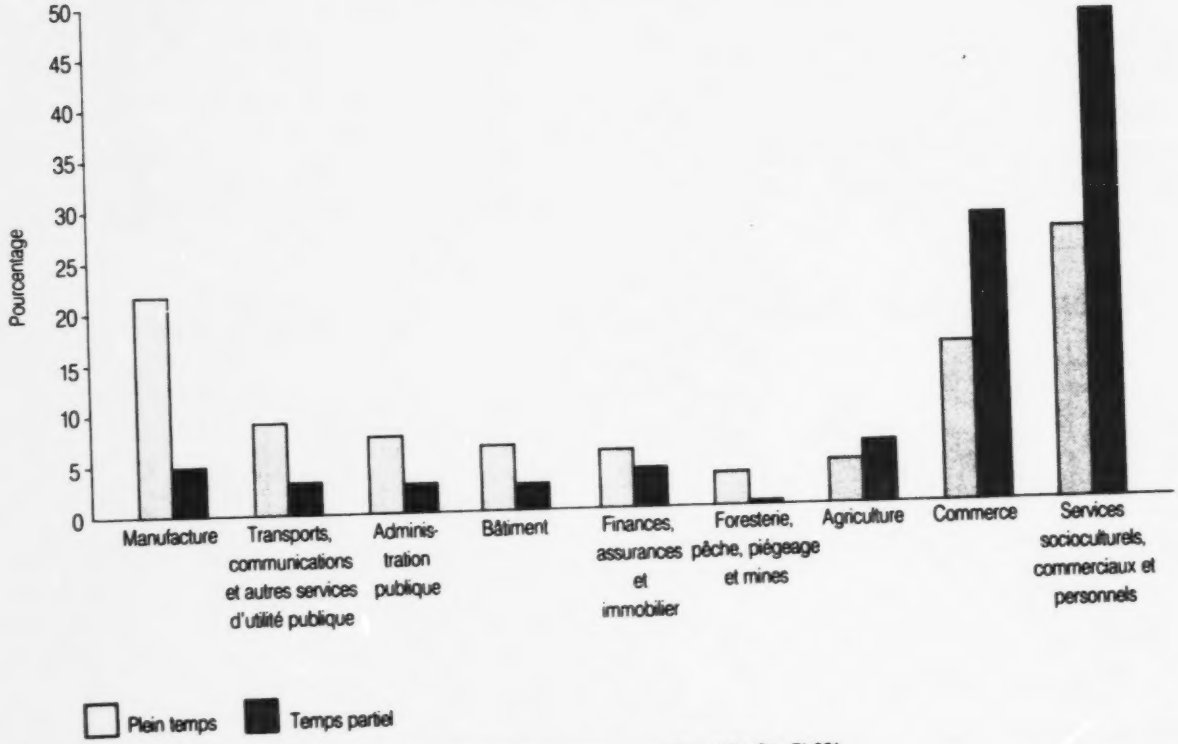
contribueront au déclin de l'emploi à temps partiel: tout d'abord le nombre des jeunes actifs est appelé à diminuer; de plus, les femmes nées pendant l'après-guerre seront en pleine phase de maternité. De leur côté, les travailleurs âgés vont devenir plus nombreux et rejoindront probablement les rangs de la population active à temps partiel. Ce dernier mouvement ne se produira pourtant pas avant les années 1990 et même alors il ne sera sans doute pas très important.

2. Emplois et secteurs d'emploi des travailleurs à temps partiel

Quels sont les emplois et les secteurs d'emploi des travailleurs à temps partiel aujourd'hui? La grille des occupations et des industries ne dit pas si les travailleurs à temps partiel recherchent tel ou tel type d'occupation, s'ils prennent faute de mieux les seuls emplois qui leur sont offerts ou si leur situation est le résultat de ces deux facteurs conjugués. L'examen des emplois et des industries montre toutefois sans ambiguïté que les travailleurs à temps partiel sont particulièrement nombreux dans certains secteurs et que, par rapport à leurs collègues à plein temps, leur gamme d'emplois est restreinte.

On sait généralement que les travailleurs à temps partiel se trouvent le plus souvent dans les industries de service et non dans les secteurs manufacturiers. Il y a au Canada 1.5 million d'actifs à temps partiel; les trois-quarts travaillent dans les commerces de gros et de détail ou les services socioculturels, commerciaux et personnels (par contre, on ne trouve dans ces secteurs que 42 pour cent de travailleurs à plein temps). Dans les entreprises manufacturières, les transports, l'administration publique, la foresterie et le bâtiment, le personnel à temps partiel ne constitue qu'une infime minorité (diagramme 14). Ajoutons que dans ces derniers secteurs les travailleurs à temps partiel sont surtout des hommes. Les femmes, elles, se retrouvent presque toutes dans les services socioculturels, commerciaux et personnels (tableau 4).

DIAGRAMME 14
Répartition des travailleurs à plein temps et des travailleurs à temps partiel par industries



Source: Données tirées de Statistique Canada, *La Population active*. Moyennes annuelles. 1981. Cat. 71-001.

TABLEAU 4
Répartition des travailleuses et des travailleurs à temps partiel dans les différentes industries

	Hommes		Femmes	
	chiffre (000)	%	chiffre (000)	%
Toutes industries comprises	413	100.0	1064	100.0
Agriculture	37	9.0	51	4.8
Foresterie, pêche, piégeage	...	n.a.	...	n.a.
Mines, carrières, puits pétroliers	...	n.a.	...	n.a.
Manufacture	30	7.3	42	3.9
Bâtiment	19	4.6	20	1.9
Transports, communications et autres services d'utilité publique	20	4.8	27	2.5
Commerce	126	30.5	290	27.3
Finances, assurances, immobilier	12	2.9	44	4.1
Services socioculturels, commerciaux et personnels	153	37.0	559	52.5
Administration publique	14	3.4	28	2.6

Source: Statistique Canada. *La Population active*. Moyennes annuelles, 1981. Cat. 71-001.

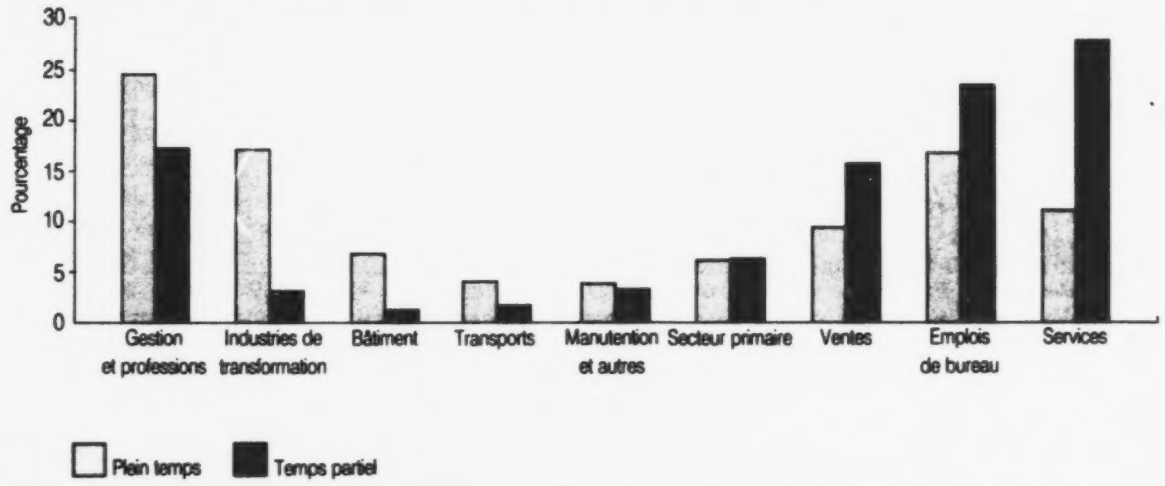
Note: Les données tirées d'échantillons très réduits (...) ne sont pas incluses dans ces tableaux ni dans ceux qui suivent.

La main-d'oeuvre à temps partiel est donc regroupée dans certains secteurs industriels; qui plus est, les catégories d'emplois au sein de ces secteurs sont fort limitées. Quatre types d'occupation prédominent: services, emplois de bureau, ventes, postes de supervision ou professionnels. Ils regroupent à eux seuls 84 pour cent de la population active à temps partiel (mais seulement 62 pour cent du personnel à plein temps). Rares sont les travailleurs qui élisent les industries de transformation, le bâtiment ou les transports (autres explications possibles: les postes à temps partiel sont rares dans ces secteurs, ou encore il y a à la fois désaffection des travailleurs et rareté des emplois offerts) (diagramme 15). Rappelons aussi que dans ces branches industrielles les postes à temps partiel sont le plus souvent occupés par des hommes. Dans les industries des services et des ventes, les travailleurs à temps partiel sont aussi souvent des hommes que des femmes. Dans les postes de supervision et professionnels, particulièrement les emplois de bureau, ce sont par contre les femmes qui dominent le personnel à temps partiel (voir le tableau 5).

Les secteurs les moins bien dotés en postes à temps partiel sont aussi ceux où les syndicats (y compris les associations professionnelles et autres groupes négociant collectivement avec l'employeur) sont les mieux implantés.

Les données révèlent qu'en 1981 les secteurs les plus syndiqués sont ceux des industries de transformation, du bâtiment, des transports et de la manutention (tableau 6). Le taux de syndicalisation est par contre très faible dans les industries grandes consommatrices de main-d'oeuvre à temps partiel (les postes de gestion et les professions échappent cependant à la règle). De plus, une constante se retrouve dans tous les secteurs quel que soit leur degré de

DIAGRAMME 15
Répartition (par emploi) des travailleurs à temps partiel et des travailleurs à plein temps



Source: D'après Statistique Canada, *La Population active*. Moyennes annuelles. 1981.

TABLEAU 5
Répartition (par emploi) des travailleurs et des travailleuses à temps partiel

	Travailleurs à temps partiel chiffre (000)	Femmes chiffre (000)	Femmes %	Hommes chiffre (000)	Hommes %
Total	1477	1064	100.0	413	100.0
Gestion, professions	256	206	19.4	50	12.1
Emplois de bureau	345	309	29.0	36	8.7
Ventes	232	165	15.5	68	16.5
Services	410	297	27.9	113	27.4
Secteur primaire	92	47	4.4	45	10.9
Industries de transformation	48	20	1.9	28	6.8
Bâtiment	19	...	n.a.	18	4.4
Transports	25	8	0.8	17	4.1
Manutention et autres	49	11	1.0	38	9.2

Source: Statistique Canada. *La Population active*. Moyennes annuelles. 1981. Cat. 71-001.

syndicalisation: partout les employés à temps partiel sont beaucoup moins syndiqués que leurs collègues à plein temps (les postes de gestion et les professions font là encore exception). En tout, le pourcentage moyen mensuel des salariés appartenant à des groupes[5] qui négocient collectivement avec les employeurs est de 36 pour cent. Près de 40 pour cent des travailleurs à plein temps appartiennent à des groupes de ce genre, contre 18 pour cent seulement des travailleurs à temps partiel. Les cadres et professionnels constituent une anomalie. Non seulement ils sont plus syndiqués que les travailleurs des autres catégories, mais, dans leur secteur d'emploi même, ils appartiennent un peu plus souvent que leurs collègues à plein temps à des organisations syndicales. Nous verrons dans un moment que les cadres et les professionnels sont également les mieux payés des travailleurs à temps partiel. Un examen détaillé de cette catégorie d'emplois (tableau 7) révèle que le temps partiel est particulièrement bien implanté dans les domaines de l'éducation, et de la médecine (sciences infirmières surtout). Les travailleurs à temps partiel les mieux organisés sont donc les instituteurs ou institutrices et les infirmières.

[5] A titre de comparaison, le *Répertoire des organisations de travailleurs au Canada* (1982, p. 17) estime que 37.4 pour cent de tous les salariés non agricoles étaient syndiqués en 1981.

TABLEAU 7
Les travailleurs à temps partiel dans les professions et les postes de gestion

	Nombre d'hommes (000)	Nombre de femmes (000)
Gestion et professions	50	206
Cadres et administration	7	19
Sciences naturelles	4	4
Sciences humaines	...	12
Religion	...	...
Enseignement	13	53
Médecine	7	98
Métiers artistiques	15	20

Source: Statistique Canada. *La Population active*. Moyennes annuelles. 1981. Inédit.

TABLEAU 6
Salariés affiliés à un syndicat ou autre groupe de négociation collective. Mois moyen, 1981

	Total des salariés chiffre (000)	Total des salariés Effectifs syndicaux (000)	Total des salariés % d'affiliation	Travailleurs à plein temps chiffre (000)	Travailleurs à plein temps Effectifs syndicaux (000)	Travailleurs à plein temps % d'affiliation	Travailleurs à temps partiel chiffre (000)	Travailleurs à temps partiel Effectifs syndicaux (000)	Travailleurs à temps partiel % d'affiliation
Totaux	9533	3470	36.4	8094	3207	39.6	1439	263	18.3
Gestion et professions	2364	945	39.9	2072	826	39.9	292	119	40.8
Emplois de bureau	1889	562	29.8	1533	511	33.3	356	52	14.6
Ventes	885	87	9.8	672	72	10.7	213	15	7.0
Services	1224	341	27.9	868	303	34.9	357	38	10.6
Secteur primaire	300	84	28.0	246	81	32.9	53	...	n.a.
Industries de transformation	1536	761	49.5	1486	751	50.5	50	10	20.0
Bâtiment	536	286	53.3	517	283	54.7	20	...	n.a.
Transports	372	183	49.2	336	174	51.8	36	9	25.0
Manutention et autres	428	220	51.4	365	205	56.2	63	15	23.8

Source: Statistique Canada. *Survey of 1981 Work History*. Inédit.

3. Les horaires des travailleurs à temps partiel

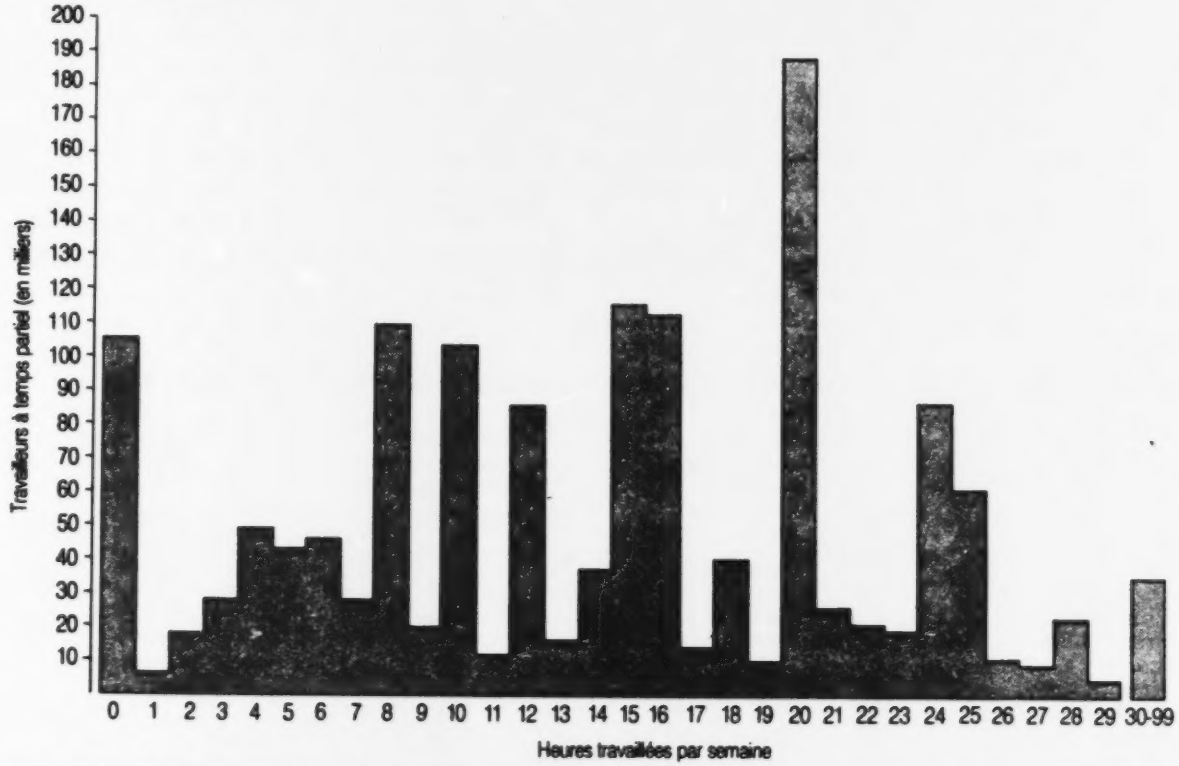
Selon *La Population active,* est travailleur à temps partiel tout individu qui travaille *normalement* moins de 30 heures par semaine, à l'exclusion des membres de la population active dont les horaires sont inférieurs à trente heures hebdomadaires mais qui se considèrent néanmoins comme des travailleurs à plein temps. En réalité, les semaines à horaires réduits sont beaucoup moins chargées puisqu'en 1981 la main-d'oeuvre à temps partiel a travaillé en moyenne 14.2 heures par semaine.

Le diagramme 16 montre la répartition des heures travaillées de la main-d'oeuvre à temps partiel en 1981 (semaine moyenne).

On s'aperçoit que les employés à temps partiel ont travaillé au maximum 20 heures par semaine en 1981. Encore ce chiffre ne touche-t-il que 13 pour cent des effectifs. Sept pour cent de la population à temps partiel n'a pas travaillé du tout pour cause de maladie, vacances, responsabilités personnelles ou familiales, ou pour d'autres raisons. (Les employés occasionnels en attente n'ayant pas été appelés au cours de la semaine seraient inclus parmi les travailleurs ne totalisant aucune heure s'ils travaillent ici et là chaque mois.) Les horaires des 2 ou 3 pour cent de travailleurs ayant totalisé plus de 30 heures dans la semaine sont normalement inférieurs.

La Commission a constaté avec surprise qu'un grand nombre d'employés à temps partiel ne totalisait pas assez d'heures travaillées (le minimum actuel est de 15 heures hebdomadaires) pour avoir le droit de cotiser à l'assurance-chômage. Sur un total de 1 477 000 travailleurs à temps partiel, 598 000 ont travaillé entre 1 et 14 heures par semaine pendant la semaine moyenne. Le chiffre donné ici inclut les

DIAGRAMME 16
Heures travaillées réelles au cours d'une semaine moyenne, 1981



Source: Statistique Canada, *La Population active.* Moyenne annuelle. 1981. Inédit.

salariés (qui pourraient donc bénéficier de l'assurance-chômage) mais aussi les travailleurs indépendants et les aides familiales non payées qui n'ont pas accès au régime.

Notons cependant que les salariés forment 84 pour cent des effectifs à temps partiel et que si l'on considère que les horaires réels des indépendants (12 pour cent des effectifs) et des aides familiales non payées (4 pour cent) sont conformes au schéma général, 40 pour cent des travailleurs au bas mot, d'après les calculs de la Commission, ne totalisent pas les 15 heures travaillées hebdomadaires nécessaires pour que leurs gains soient assurables dans la semaine moyenne.

Cette estimation est sans doute en-deçà de la réalité, puisque certains travailleurs qui ne totalisent aucune heure pendant la semaine moyenne et ne sont pas payés pendant leur absence, n'ont pas non plus de gains assurables pour cette période. De plus, les horaires des emplois à temps partiel sont très variables, si bien que le même travailleur peut être admissible une semaine et exclu la semaine suivante.

4. Le rapport du travailleur à temps partiel à son emploi

Selon l'opinion reçue, les travailleurs à temps partiel ne s'intéressent pas vraiment à leur emploi et à leur milieu de travail. On a déclaré à la Commission que les avantages sociaux complémentaires devaient récompenser l'attachement au travail et donc être réservés aux employés à plein temps. Les travailleurs à temps partiel, a-t-on ajouté, ne prennent guère leur travail au sérieux, et de citer les griefs courants: ils ne font que passer dans l'entreprise, travaillent seulement pour s'offrir des fanfreluches ou ont un emploi à plein temps ailleurs et font quelques heures «au noir». La section qui suit examine tour à tour ces accusations.

a. Durée de conservation de l'emploi

Les travailleurs à temps partiel quittent facilement leur emploi et n'y attachent guère d'importance, affirme-t-on. Cette instabilité coûte cher à l'employeur en termes de formation, d'orientation et de coûts administratifs. Ce dernier n'a donc aucune raison d'accorder au personnel à temps partiel les avantages sociaux qu'il offre aux travailleurs plus «dévoués», c'est-à-dire aux travailleurs à plein temps.

Arrêtons-nous donc un instant sur le rapport entre durée de conservation de l'emploi et travail à temps partiel. Les employés à temps partiel changent-ils souvent d'entreprise *parce qu'ils* travaillent à temps partiel, justement? Ont-ils d'autres raisons? Le travail à temps partiel rend-il les employés désinvoltes?

Il est indéniable que les travailleurs à temps partiel conservent leur emploi moins longtemps que leurs homologues à plein temps. En 1981, 45 pour cent d'entre eux étaient dans l'entreprise depuis moins d'un an (24 pour cent seulement des travailleurs à plein temps étaient dans ce cas) (voir diagramme 17a). Les travailleurs à plein temps depuis plus de onze ans au service du même employeur sont presque trois fois plus nombreux, toutes proportions gardées, que les travailleurs à temps partiel.

Il faut toutefois se garder de tirer des conclusions hâtives de ces données. On se tromperait lourdement en concluant un peu trop vite que les travailleuses à temps partiel, parce qu'elles sont des femmes, sont plus attachées à leur poste que leurs homologues masculins (voir diagramme 17b).

C'est parce que la durée de conservation de l'emploi est essentiellement fonction de l'âge que les travailleurs à plein temps et les travailleuses à temps partiel semblent plus stables. Les jeunes, les étudiants en particulier, ont tendance à prendre des emplois temporaires et, de plus, ne sont pas assez vieux pour totaliser de nombreuses années de travail. Une fois qu'on a éliminé en partie le facteur de l'âge (diagramme 17c et d; tableau 8), la durée de conservation de l'emploi des moins de 25 ans (temps partiel et plein temps, hommes et femmes confondus) est très similaire, et très courte. Dans les classes d'âge supérieures, les hommes conservent leur emploi plus longtemps que les femmes, et les travailleurs à plein temps plus longtemps que leurs collègues à temps partiel. Mais les différences entre ces deux dernières catégories de travailleurs sont considérablement réduites.

TABLE 8
Durée de conservation de l'emploi

	Tous âges confondus		Travailleurs âgés de moins de 25 ans		Travailleurs âgés de 25 ans ou plus	
	Moins d'un an	11 ans ou plus	Moins d'un an	11 ans ou plus	Moins d'un an	11 ans ou plus
Pourcentage de travailleurs à temps partiel	45	10	62	0	31	19
Pourcentage de travailleurs à plein temps	24	27	50	0	16	34

Source: Statistique Canada. *La Population active*. Moyennes annuelles. 1981. Inédit.

DIAGRAMME 17a
Durée de conservation de l'emploi des travailleurs à plein temps et des travailleurs à temps partiel

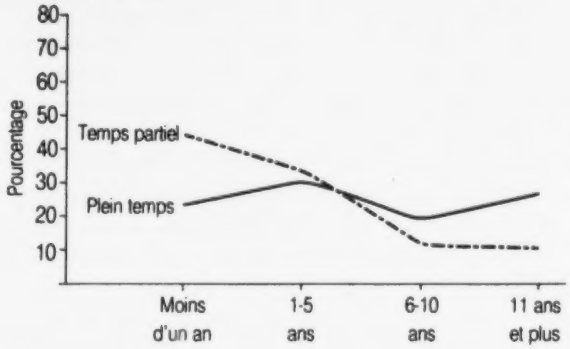


DIAGRAMME 17b
Durée de conservation de l'emploi des travailleurs et des travailleuses à temps partiel

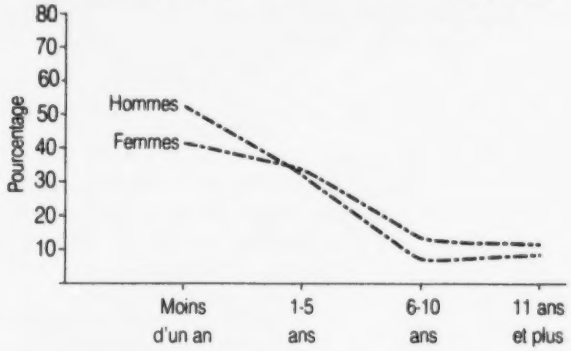
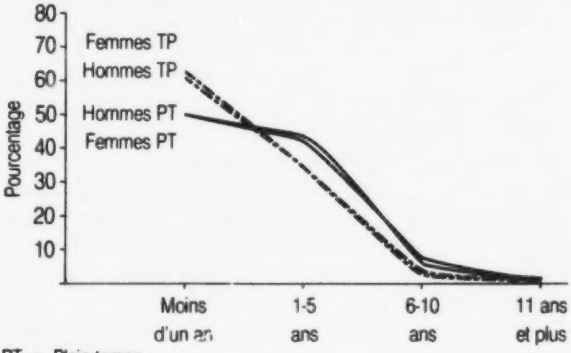
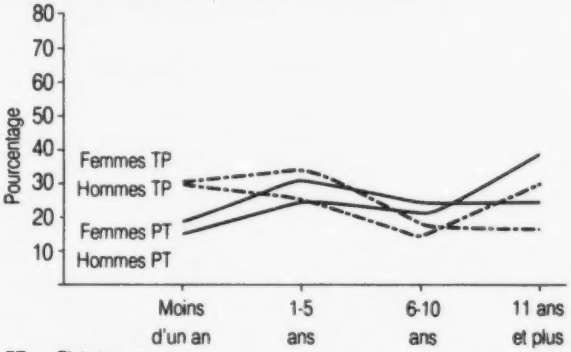


DIAGRAMME 17c
Durée de conservation de l'emploi des moins de 25 ans



PT = Plein temps
TP = Temps partiel

DIAGRAMME 17d
Durée de conservation de l'emploi des travailleurs âgés de 25 ans ou plus



PT = Plein temps
TP = Temps partiel

Source: D'après Statistique Canada. *La Population active*. Moyennes annuelles. 1981.

Il est également fort probable que si les données avaient été recueillies autrement, l'écart serait réduit encore davantage. *La Population active* définit la durée de conservation de l'emploi comme une période d'emploi continu (les vacances, congés de maladie ou mises à pied temporaires sont comptés comme périodes travaillées si le travailleur peut retourner à son poste). Mais dans le cas des employés occasionnels ou saisonniers, l'enquête ne reflète que la dernière phase d'emploi. Prenons par exemple la vendeuse à temps partiel qui depuis vingt ans donne un coup de main dans le même magasin au moment des fêtes, ou l'infirmière à temps partiel qui est au service d'un hôpital depuis vingt ans et travaille tous les étés et chaque fois qu'on a besoin d'elle: l'une comme l'autre seront peut-être classées parmi les travailleuses ayant une durée de conservation de l'emploi inférieure à un an. En règle générale, *La Population active* a tendance à sous-calculer les années de service auprès d'un employeur. Si, comme nous le croyons, les deux schémas d'emplois décrits ci-dessus sont plus courants chez les travailleurs à temps partiel que chez leurs collègues à plein temps, le critère utilisé par *La Population active* est biaisé, et accentue les différences entre travailleurs à plein temps et travailleurs à temps partiel en matière de durée de conservation de l'emploi.

C'est pourquoi la Commission pense que l'on ne peut refuser les avantages sociaux complémentaires

aux travailleurs à temps partiel sur le seul critère de la durée de conservation de l'emploi. La durée de conservation de l'emploi est en partie fonction de l'âge du travailleur ou de la travailleuse. Si l'on accorde les avantages sociaux sur la base de la durée de conservation de l'emploi, le calcul doit se faire en fonction de l'âge et non du statut du travailleur (temps partiel ou plein temps). Si le dévouement d'un employé se mesure à l'aune de la durée de conservation de l'emploi, on peut dire que c'est l'âge qui rend les employés plus stables et plus conscients de leurs responsabilités.

b. Les revenus du travailleur à temps partiel

On dit volontiers que les employés à temps partiel travaillent pour se faire de l'argent de poche ou acheter les petits luxes du ménage. Les jeunes et les femmes mariées sont particulièrement visés par cette accusation, que l'on ne saurait sous-estimer puisqu'elle forme la pierre angulaire des diverses déclarations faites devant la Commission. Le grand grief, à nouveau, c'est que l'employé à temps partiel prend son travail à la légère. S'il travaille seulement pour s'offrir le superflu, il ne se sent pas vraiment attaché à son poste ou à son milieu de travail et, partant, ne mérite pas les avantages sociaux (sécurité d'emploi, taux de rémunération horaire et avantages complémentaires) accordés au travailleur régulier.

Il est certain que dans les ménages à deux revenus, certaines femmes n'ont pas vraiment besoin de travailler et qu'un certain nombre de jeunes employés à temps partiel, en particulier les élèves du secondaire, sont nourris et logés par leurs parents. Pourtant, les revenus du travail à temps partiel sont si modestes qu'ils sont en grande partie absorbés par les dépenses occasionnées par l'emploi. Les intéressés eux-mêmes doutent fort que, une fois leurs frais déduits, ils puissent vraiment faire des extravagances…

On peut donc difficilement soutenir que les salariés à temps partiel ne travaillent pas par nécessité économique. Si l'employé à temps partiel travaille simplement pour s'offrir le superflu, c'est que quelqu'un d'autre, dans le ménage, travaille à plein temps pour payer les dépenses de base. La Commission a tout d'abord cherché à identifier les individus qui tirent tous leurs revenus annuels d'un emploi (ou d'emplois) à temps partiel rémunéré; nous les appellerons travailleurs exclusivement à temps partiel. Ils étaient 1.8 million au Canada en 1981, et 72 pour cent d'entre eux ont perçu des rémunérations totales (tous emplois confondus) inférieures à 5 000 dollars (tableau 9).[6] Vingt pour cent de travailleurs ont gagné entre 5 000 et 10 000 dollars par an, et une petite minorité (des hommes pour la plupart) ont dépassé les 20 000 dollars.

Une chose est donc claire: le travail à temps partiel ne rapporte pas gros. Ses revenus sont encore entamés par les dépenses liées à l'emploi (transports, déjeuners, vêtements), la perte des déductions d'impôts pour le conjoint (le cas échéant), et les frais de garde d'enfants.

TABLEAU 9
Les salariés travaillant exclusivement à temps partiel: revenus annuels des emplois rémunérés

Revenu total annuel (en dollars) des emplois rémunérés	Hommes et femmes		Hommes		Femmes	
	chiffre (000)	%	chiffre (000)	%	chiffre (000)	%
Total	1793	100.0	537	100.0	1256	100.0
Inférieur à 5 000	1297	72.3	416	77.5	882	70.2
5 000 - 9 999	350	19.5	79	14.7	271	21.6
10 000 - 14 999	90	5.0	20	3.7	70	5.6
15 000 - 19 999	27	1.5	8	1.5	20	1.6
20 000 et plus	27	1.5	14	2.6	13	1.0

Source: Statistique Canada. *Survey of 1981 Work History.* Inédit.

Les travailleurs exclusivement à temps partiel constituent un sous-ensemble de la population active à temps partiel. En 1981, 2.4 millions de personnes ont travaillé à temps partiel pendant une certaine période, peut-être entre deux phases de travail à plein temps. Si les revenus qu'elles ont tiré de leur travail n'étaient qu'une mince fraction des revenus totaux du ménage,[7] on pourrait arguer de leur caractère superfétatoire.

Le tableau 10 montre le pourcentage des revenus du ménage représenté par les rémunérations des travailleurs ayant travaillé à temps partiel pendant

[6] L'indigence de ce chiffre n'est pas surprenante. Tout en utilisant une autre définition du temps partiel, l'enquête de *La Population active* montre que les travailleurs à temps partiel totalisent seulement 14 heures travaillées hebdomadaires en moyenne, ou 15 heures si l'on exclut les travailleurs absents lors de la semaine de référence. Notons également que le chiffre de 5000 dollars représente exclusivement le revenu de l'emploi et ne tient pas compte des allocations familiales, de l'assurance-vieillesse, des revenus du travail autonome, etc.

[7] Le terme «ménage» est pris dans son acception de famille économique, c'est-à-dire de l'ensemble des individus vivant sous le même toit et liés par la consanguinité, le mariage ou l'adoption.

tout ou partie de l'année 1981. Les chiffres comprennent tous les revenus d'emplois à temps partiel et, le cas échéant, d'emplois à plein temps. Soulignons que la variable utilisée dans le tableau est le revenu global de tous les emplois rémunérés du ménage et non simplement le revenu global du ménage. Cette dernière variable n'a en effet pas livré de données valides pour le problème qui nous intéresse. On peut utiliser la variable «Revenu global de tous les emplois rémunérés du ménage» si l'on accepte au départ que les revenus de la plupart des ménages sont en grande partie assurés par des salaires.

TABLEAU 10
Revenu total de l'emploi à temps partiel par rapport au revenu global de tous les emplois rémunérés du ménage

	Individus ayant travaillé à temps partiel pendant tout ou partie de l'année 1981		
	Hommes et femmes	Hommes	Femmes
Age du travailleur			
Tous âges confondus	23	28	20
15-24 ans	14	25	14
15-16 ans	6	7	6
25-44 ans	33	68	25
45 ans et plus	30	57	23
Nombre total de travailleurs	2 433 000	868 000	1 564 000

Source: Statistique Canada. *Survey of 1981 Work History.* Inédit.

Les conclusions livrées par le tableau 10 confirment les données générales. La contribution aux dépenses du ménage des travailleuses à temps partiel est moins importante (20 pour cent) que celle de leurs homologues masculins (28 pour cent) et les jeunes participent moins que les travailleurs plus âgés. Soixante-huit pour cent des revenus des hommes âgés de 25 à 44 ans servent à faire vivre le ménage, ce qui indique que très probablement ces travailleurs à temps partiel ont également eu un poste à plein temps en 1981.

Le tableau 10 nous permet-il de découvrir si oui ou non les employés à temps partiel travaillent pour se faire de l'argent de poche? Le jeune travailleur contribue très peu (14 pour cent) aux dépenses domestiques; dans la classe d'âge 15-16 ans (des élèves du secondaire pour la plupart), la contribution est encore plus minime (6 pour cent). En termes globaux, on peut donc dire que les jeunes travailleurs ne jouent pas un rôle essentiel dans la survie économique des ménages.

Les choses sont par contre fort différentes si l'on se tourne vers les travailleuses à temps partiel de 25 à 64 ans. Quatre-vingt pour cent d'entre elles ont travaillé exclusivement à temps partiel en 1981. Nous avons vu que les revenus de l'emploi à temps partiel étaient fort modestes; or pour modestes qu'ils soient ils n'en constituent pas moins un quart des revenus du ménage. Il est donc peu probable qu'ils soient gaspillés en frivolités. Il semble par contre évident qu'ils servent à payer des dépenses de base du ménage.

Les données examinées par la Commission ne permettent donc pas de corroborer la thèse selon laquelle les femmes travaillent pour s'offrir le superflu et que pour cette raison elles sont les dilettantes du marché de l'emploi.

c. Les emplois cumulés

Les travailleurs à temps partiel, soutient-on parfois, n'ont pas besoin d'avantages sociaux car ils cumulent souvent plusieurs emplois. Une lettre adressée à la Commission par un employeur le dit très clairement:

> Beaucoup d'employés à temps partiel ont en plus des postes à plein temps où ils cotisent à tous les régimes d'assurances. Ils n'ont donc pas besoin de participer à d'autres caisses.

L'argument est revenu plusieurs fois au cours des audiences de la Commission; il est donc indispensable de savoir combien de travailleurs à plein temps sont simultanément travailleurs à temps partiel. Comme l'argument du travail au noir sert à nier le besoin d'avantages sociaux complémentaires, le travailleur qui cumule les postes doit être employé dans une entreprise où il a accès aux avantages sociaux, c'est-à-dire qu'il ne doit être ni travailleur autonome ni aide familiale non payée. L'employé à postes multiples doit aussi totaliser au moins 30 heures dans l'un de ses emplois pour être classé comme travailleur à plein temps.

Les données de la Commission indiquent que 274 000 personnes ont cumulé plusieurs emplois en 1981 (*La Population active,* Moyennes annuelles). Le poste principal de ces travailleurs comportait au moins 30 heures travaillées hebdomadaires, et les intéressés ont travaillé en tout plus de 40 heures par semaine. Toutefois, 150 000 seulement avaient au moins deux emplois salariés. Si l'on adopte cette définition du cumul d'emplois, il semble bien qu'au 1.5 million de travailleurs à temps partiel il faut ajouter 150 800 individus (soit 10.2 pour cent) qui travaillent à temps partiel «à côté».

Il est fort possible que les cumulateurs d'emploi forment une part importante de la main-d'oeuvre dans certaines entreprises localisées. Les chiffres

globaux ne permettent cependant pas d'affirmer qu'ils sont très nombreux à l'échelon du pays, puisqu'ils forment seulement 3.4 pour cent de la population active globale, et moins de 2 pour cent des travailleurs à plein temps.

De plus, le cumul d'emplois intéresse la Commission à deux égards. Tout d'abord, quelle est son importance dans le recensement de *La Population active* (qui classifie comme travailleur à temps partiel tout individu dont les heures travaillées hebdomadaires sont en général inférieures à 30 heures)? Elle est marginale: 44 000 personnes, soit moins de 3 pour cent de la population active à temps partiel, cumulent plusieurs emplois.

Deuxième facteur d'intérêt pour la Commission: *La Population active* considère que l'on travaille à plein temps au-dessus de la barre des 30 heures travaillées hebdomadaires. Or, les travailleurs à plein temps sont, de l'avis général, mieux traités que leurs collègues à temps partiel. La Commission a donc voulu savoir combien d'actifs cumulant deux ou plusieurs emplois étaient considérés comme travailleurs à temps partiel. Voici les chiffres: en 1981, 41 000 travailleurs au Canada ont été classés parmi les travailleurs à plein temps alors qu'en fait leur emploi «à plein temps» était formé de plus d'un emploi à temps partiel. Leur inclusion dans la catégorie «travailleurs à temps partiel» fait monter les effectifs de 0.4 pour cent (de 13.5 pour cent à 13.9 pour cent de la population active globale).

En résumé, on pense encore dans certains milieux que les avantages sociaux offerts par l'employeur devraient récompenser la fidélité à l'entreprise et le dévouement de l'employé. Or, comment jauge-t-on ce dévouement? En fonction de la durée de conservation de l'emploi et de la destination des revenus de l'emploi à temps partiel. Les étudiants et les femmes mariées, affirme-t-on, travaillent pour se faire de l'argent de poche; bien que travaillant à plein temps certains hommes, quant à eux, ont un petit emploi supplémentaire pour payer les vacances annuelles de la famille ou s'acheter une nouvelle voiture.

La Commission a toutefois découvert que la durée de conservation de l'emploi était essentiellement fonction de l'âge du travailleur; les données indiquent que les jeunes travailleurs ne participent pas aux dépenses de base des ménages, mais par contre rien ne permet d'affirmer que les revenus d'emploi des femmes au milieu de leur vie active sont dépensés en produits de luxe. Enfin, le cumul d'emploi existe effectivement, mais ne touche qu'une infime fraction de la population active.

B. Les emplois à temps partiel

Survey of Work History a recensé le nombre total d'emplois sur le marché en 1981, et a demandé aux travailleurs d'énumérer les postes qu'ils ont occupés au cours de cette année. On peut ainsi procéder à une analyse dont l'unité de mesure est l'emploi à temps partiel rémunéré mis sur le marché au cours de l'année 1981 (on appelle emploi à temps partiel rémunéré tout poste salarié, c'est-à-dire impliquant un rapport employeur-employé).

En 1981, il y a eu au Canada 2 702 000 emplois à temps partiel rémunérés (soit 19.9 pour cent des 13 568 000 emplois rémunérés totaux du pays).[8] Cette section se propose d'examiner les horaires, la syndicalisation et les salaires de ces 2 702 000 emplois à temps partiel.

1. Les horaires des emplois à temps partiel

Nous avons déjà évoqué l'un des grands leitmotive des témoignages recueillis par la Commission: les emplois à temps partiel sont vitaux car leur souplesse sert aussi bien l'employeur (qui doit faire face aux fluctuations saisonnières et quotidiennes du volume de travail) que l'employé (des horaires de travail flexibles donnent en effet une certaine latitude pour s'acquitter des autres obligations de la vie quotidienne). Les horaires allégés sont-ils plus avantageux pour les employés ou pour les patrons? Les opinions varient. Disons que les données nationales révèlent les multiples visages du travail à temps partiel.

Nous examinerons tout d'abord les horaires les plus courants: nombre d'heures travaillées quotidiennes, nombre de jours travaillés hebdomadaires, nombre de semaines travaillées mensuelles, nombre de mois travaillés annuels. Pourtant, cette analyse

---

[8] Soulignons cependant que cela ne veut pas dire qu'il y a eu 13 millions d'emplois ou 2.7 millions de postes à temps partiel en 1981, car ces chiffres ne tiennent pas compte du roulement ou du changement de poste. Par exemple, si deux personnes employées toute l'année échangent leur poste à mi-course, *Survey of Work History* ne compte pas deux emplois à plein temps annuels, mais quatre «emplois-personnes» d'une durée de six mois chacun. Ainsi les chiffres particulièrement élevés de l'emploi à temps partiel reflètent en partie le taux de roulement de la main-d'oeuvre à temps partiel, particulièrement celui des jeunes travailleurs. Lorsque les emplois-personnes sont convertis en leur équivalent annuel, les emplois à temps partiel ayant duré toute l'année représentent 16.2 pour cent de tous les emplois à plein temps équivalents.

partielle ne saurait rendre compte de tous les types d'horaires; nous nous pencherons donc sur des combinaisons des trois premiers éléments (horaires quotidiens, hebdomadaires, mensuels).

Les données confirment que la plupart des postes à plein temps requièrent des journées, des semaines et des mois de travail complets, et qu'en général ils durent toute l'année (tableau 11). Voici, à titre de comparaison, les chiffres pour les emplois à temps partiel: 37 pour cent seulement comportent des journées complètes, 27 pour cent seulement comportent des semaines complètes, tandis que 81 pour cent exigent la présence de l'employé chaque semaine du mois. De plus, 33 pour cent seulement des emplois à temps partiel durent toute l'année. En termes généraux, donc, le schéma horaire le plus courant des travailleurs à temps partiel se présente ainsi: quelques heures par jour et quelques jours par semaine chaque semaine du mois et pendant moins de 12 mois.

TABLEAU 11
Résumé des horaires de travail

Emplois comportant en général:	Emplois à plein temps (Total 10 866 000)	Emplois à temps partiel (Total 2 702 000)
des journées complètes (7 heures travaillées par jour au moins)	96%	37%
des semaines complètes (5 jours travaillés par semaine au moins)	97%	27%
des mois complets (4 semaines mensuelles)	99%	81%
Emplois ayant duré toute l'année (12 mois)	55%	33%

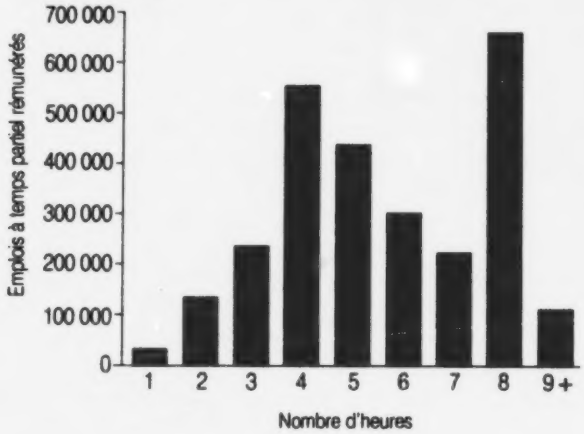
Source: Statistique Canada. *Survey of 1981 Work History.* Inédit.

a. Horaires quotidiens, hebdomadaires et mensuels de l'emploi à temps partiel

Le schéma quotidien le plus courant est la journée de 8 heures (journée complète). Il ne touche pourtant que 661 000 (soit 25 pour cent) des 2 702 000 emplois à temps partiel. Autre arrangement relativement commun: la journée de 4 heures. Au niveau hebdomadaire, on travaille le plus souvent 2 jours par semaine bien que, là encore, 25 pour cent seulement des emplois soient touchés. Viennent tout de suite après les semaines de 3 jours et les semaines de 5 jours.

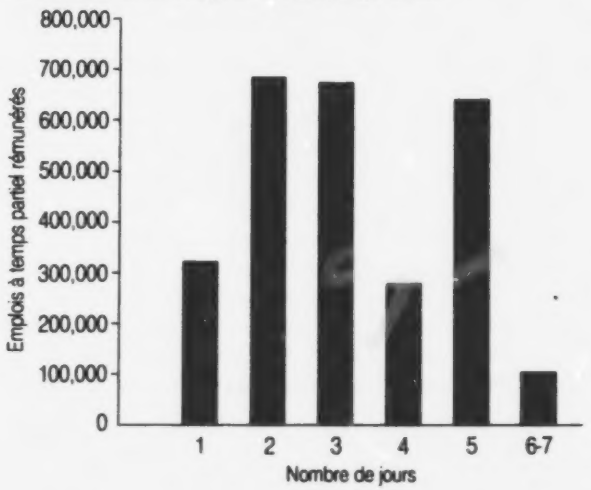
Presque tous les emplois à temps partiel (81 pour cent) exigent la présence du travailleur chaque semaine du mois.

DIAGRAMME 18
Horaires quotidiens habituels des emplois à temps partiel



Source: Statistique Canada. *Survey of 1981 Work History.* Inédit.

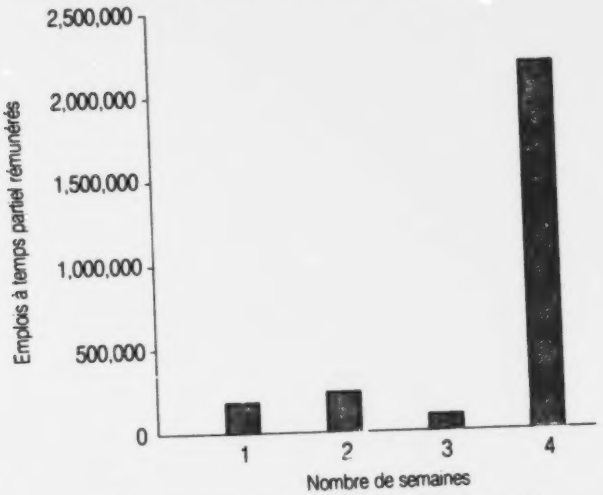
DIAGRAMME 19
Nombre habituel de jours travaillés au cours de la semaine d'emploi à temps partiel



Source: Statistique Canada. *Survey of 1981 Work History.* Cat. 71-001. Octobre 1982.

On ne peut conjuguer les diagrammes 18, 19 et 20 puis conclure qu'en général les employés à temps partiel travaillent 8 heures par jour et 2 jours par

DIAGRAMME 20
Nombre habituel de semaines travaillées au cours du mois d'emploi à temps partiel



Source: Statistique Canada. *Survey of 1981 Work History.* Cat. 71-001. Octobre 1982

TABLEAU 12
Les horaires les plus courants de l'emploi à temps partiel

Emplois à temps partiel		Horaires de travail		
chiffre (000)	%	Description détaillée [heures par jour]	[jours par semaine]	Description générale
213	7.9	4	5	Journée partielle, semaine complète
183	6.8	8	2	Journée complète, semaine partielle
171	6.3	8	3	Journée complète, semaine partielle
134	5.0	5	5	Journée partielle, semaine complète
101	3.7	4	3	Journée partielle, semaine partielle
100	3.7	5	3	Journée partielle, semaine partielle
88	3.3	6	3	Journée partielle, semaine partielle
83	3.1	6	2	Journée partielle, semaine partielle
81	3.0	8	1	Journée complète, semaine partielle
78	2.9	4	2	Journée partielle, semaine partielle
78	2.9	3	5	Journée partielle, semaine complète
1 492	55.2	tous les autres horaires		
2 702				

Source: Statistique Canada. *Survey of 1981 Work History.* Cat. 71-001, Octobre 1982.

semaine, et cela chaque semaine du mois. En réalité le schéma combiné le plus courant est la journée de 4 heures, 5 jours par semaine, chaque semaine du mois, autrement dit les journées écourtées et les semaines complètes. Quelques chiffres cependant feront mieux saisir l'énorme éventail d'horaires des emplois à temps partiel: l'arrangement le plus courant (journées écourtées et semaines complètes) ne s'applique qu'à 8 pour cent des emplois à temps partiel, et les 11 horaires les plus souvent cités, à eux tous, représentent à peine la moitié de tous les emplois à temps partiel. (Tableau 12)

Ces donneés sont d'une extrême importance aux yeux de la Commission. Tout d'abord elles confirment les témoignages écrits et verbaux recueillis, c'est-à-dire l'extrême diversité des horaires de l'emploi à temps partiel. Elles devraient en outre alerter les partisans d'une définition par trop restreinte de la formule. En lui donnant un sens étroit basé exclusivement sur le nombre d'heures travaillées ou le nombre de semaines travaillées par mois, on risque de laisser de côte une grande partie des emplois révélés par l'enquête de la Commission. De plus nous verrons à la section qui suit que les heures travaillées d'un quart de ces emplois à temps partiel varient de mois en mois. Toute définition du travail à temps partiel soucieuse de refléter les réalités du monde du travail doit donc être assez large pour embrasser l'éventail des horaires de travail actuellement en vigueur.

b. Pourquoi les horaires des travailleurs à temps partiel varient-ils d'un mois à l'autre?

La direction comme les employés savent fort bien que les arrangements horaires varient au gré des circonstances. Les horaires sont mesurés ici en termes d'heures (journalières ou hebdomadaires) travaillées habituellement. Ces heures travaillées varient en fonction des obligations personnelles, domestiques ou autres de l'employé et de l'activité de l'entreprise.

Les emplois à temps partiel sont beaucoup plus sujets aux fluctuations d'horaires que les emplois à plein temps (en 1981, ces variations ont touché 27 pour cent des emplois à temps partiel contre six pour cent des emplois à plein temps). Le travailleur à temps partiel est donc particulièrement exposé aux horaires en dent de scie.

Les raisons de ces fluctuations? Elles sont fort diverses. Si l'on exclut les raisons inconnues («autres

TABLEAU 13
Les fluctuations mensuelles des horaires; chiffres et raisons

	Plein temps		Temps partiel		Temps partiel hommes		Temps partiel femmes	
	chiffre (000)	%	chiffre (000)	%	chiffre (000)	%	chiffre (000)	%
Nombre total d'emplois	10866	100.0	2702	100.0	964	100.0	1738	100.0
Aucun changement d'horaire	10223	94.1	1975	73.1	667	69.2	1308	75.3
Changement d'horaire	643	5.9	727	26.9	297	30.8	430	24.7
Raisons du changement								
Nombre total d'emplois touchés	643	100.0	727	100.0	297	100.0	430	100.0
Maladie ou incapacité personnelle	22	3.4	10	1.4	...	n.a.	...	n.a.
Responsabilité personnelle (à l'exclusion des soins aux enfants)	10	1.6	11	1.5	...	n.a.	10	2.3
Fréquentation d'un établissement scolaire	28	4.4	91	12.5	50	16.8	41	9.5
Conflit du travail	20	3.1	...	n.a.	...	n.a.	...	n.a.
Garde des enfants	...	n.a.	...	n.a.	...	n.a.	...	n.a.
En attente	104	16.2	322	44.3	117	39.4	205	47.7
Activité accrue de l'entreprise	162	25.2	55	7.6	21	7.1	34	7.9
Baisse d'activité dans l'entreprise	128	19.9	113	15.5	54	18.2	59	13.7
Autre raison	168	26.1	117	16.1	48	16.2	69	16.0

Source: Statistique Canada. *Survey of 1981 Work History.* Inédit.

raisons» dans le tableau 13) les travailleurs à plein temps ayant subi des variations d'horaires (ils sont fort peu nombreux, rappelons-le) ont déclaré qu'il y avait eu un surcroît ou au contraire une pénurie de travail dans leur entreprise. Quelques-uns sont en attente et peuvent être appelés au travail à tout moment. Mais 44 pour cent des travailleurs à temps partiel «à horaires variables» sont en attente (tableau 13). Le niveau d'activité de l'entreprise n'influence guère les horaires des travailleurs à temps partiel, mais par contre le facteur des études joue beaucoup plus chez les travailleurs à temps partiel que chez leurs homologues à plein temps.

Le tableau 13 soulève deux grandes questions. Tout d'abord les changements d'horaires ont-ils arrangé l'employé ou l'employeur? Pour y voir plus clair, regroupons les changements dus à l'employé (maladie ou incapacité personnelle, responsabilités personnelles ou familiales, fréquentation d'un établissement scolaire, garde des enfants) et ceux qui sont imputables à l'employeur (montée ou baisse des activités de l'entreprise). Les «autres raisons» ont été exclues; on a considéré qu'employeurs et employés étaient également responsables des conflits du travail et que la formule «en attente» bénéficiait aux deux partenaires sociaux. On obtient le tableau suivant:

TABLEAU 13a

Changements dus à la situation du travailleur	Nombre d'emplois (000)	Changements dus à la situation de l'employeur	Nombre d'emplois (000)
Maladie ou incapacité personnelle	10	Montée des affaires	55
Responsabilités personnelles ou familiales	11	Baisse des affaires	113
Fréquentation d'un établissement scolaire	91		
Garde des enfants	...		
Conflit du travail	...	Conflit du travail	...
En attente	161	En attente	161
	273		329

Source: Statistique Canada. *Survey of 1981 Work History.* Inédit.

Il semble bien, donc, que les changements d'horaires sont plus souvent le fait de la direction que de l'employé. S'ils avaient eux aussi été consultés, les employeurs auraient peut-être expliqué autrement les changements d'horaires.

Autre question soulevée par le tableau 13: au cours des audiences, certains témoins ont déclaré que l'accès des femmes au travail à temps partiel était freiné considérablement par le manque de garderies adéquates. Ce facteur n'a pas été cité par les personnes interrogées, ce qui ne veut pas dire que la garde des enfants ne pose pas de problème. Il se pourrait aussi que les femmes ayant des enfants en bas-âge évitent les postes aux horaires par trop changeants, ce qui expliquerait la réponse donnée.

c. Le cas des travailleurs à temps partiel qui ont demandé en vain une augmentation de leurs horaires.

On soutient fréquemment que le travail à temps partiel est une forme de sous-emploi et qu'il ne devrait donc pas être encouragé. Le travailleur à temps partiel, continue-t-on, veut en réalité travailler à plein temps, mais comme le nombre de postes normaux est insuffisant, il est obligé de se rabattre sur un poste à temps partiel. Pour certains de ses détracteurs, le travail à temps partiel est tout simplement un mécanisme pour étaler le chômage.

L'enquête de *La Population active* montre que l'argument vaut pour une partie, mais une partie seulement, des travailleurs à temps partiel. En 1981, 18 pour cent d'entre eux ont choisi la formule faute de mieux (c'est-à-dire un poste à plein temps). Toutefois selon *La Population active,* lorsque le nombre d'emplois à plein temps diminue (comme c'est le cas dans la crise économique que nous traversons), les travailleurs sont poussés dans le secteur de l'emploi à temps partiel; en 1982, 25 pour cent des travailleurs à temps partiel ont déclaré qu'ils préféreraient avoir des horaires complets. Cependant, on sait depuis longtemps que, pour les raisons énumérées plus haut, les données de *La Population active* ne sont guère satisfaisantes. La Commission s'est donc tournée vers *Survey of Work History,* qui pose la question autrement: au lieu de demander aux travailleurs pourquoi ils avaient un emploi à temps partiel, les enquêteurs leur ont demandé s'ils auraient préféré avoir plus d'heures travaillées mensuelles et, dans l'affirmative, pourquoi ils ne les avaient pas obtenues. Bien que portant sur l'année 1981, la question a été posée en janvier 1982, c'est-à-dire en pleine période de récession. Les réponses devraient donc indiquer les rapports entre le sous-emploi et le travail à temps partiel.

Les données de *Survey of Work History* confirment les conclusions — basées sur des critères différents — de *La Population active*: certains travailleurs à temps partiel, mais pas tous, préféreraient un poste à plein temps et sont donc sous-employés.

Pourtant, la majorité des travailleurs à temps partiel ne veulent pas d'horaires plus chargés. En 1981, il a eu 2 702 000 emplois à temps partiel; dans près de 2 millions (73 pour cent) des cas les occupants des postes ont déclaré que leurs horaires leur convenaient (tableau 14). Certains employés voulaient des heures additionnelles, mais dans plus de la moitié des cas, dix heures au maximum. Ces quelques heures peuvent faire passer les salariés qui travaillent presque à plein temps dans la catégorie des travailleurs à plein temps. Les salariés cumulant plusieurs emplois à temps partiel, quant à eux, sont sans doute moins intéressés par les heures additionnelles elles-mêmes que par les avantages sociaux qu'offre un poste à

TABLEAU 14
Les emplois à temps partiel: Nombre d'heures additionnelles souhaitées (par mois)

	Emplois à temps partiel (000)	Hommes chiffre (000)	Hommes %	Femmes chiffre (000)	Femmes %
Total	2702	964	100.0	1738	100.0
Ne veut pas d'heures additionnelles	1960	650	67.4	1311	75.4
Veut des heures additionnelles	742	314	32.6	428	24.6
1 - 40 heures	403	160	16.6	243	14.0
41 - 80 heures	188	83	8.6	105	6.0
80 heures et plus	152	71	7.4	80	4.6

Source: Statistique Canada. *Survey of 1981 Work History.* Inédit.

TABLEAU 15
Les emplois à temps partiel: Nombre d'heures additionnelles souhaitées, par mois, par industrie et professions

	Nombre total d'emplois (000)	Nombre d'emplois où les heures additionnelles seraient les bienvenues (000)	Pourcentage
Toutes professions	2702	742	27.5
Professionnels, gestionnaires	516	115	22.3
Employé(e)s de bureau	614	138	22.5
Vendeurs	371	93	25.1
Prestataires de service	716	225	31.4
Employés du secteur primaire	114	30	26.3
Employés d'industries de transformation	111	44	39.6
Employés du bâtiment	64	30	46.9
Employés des transports	72	28	38.9
Manutentionnaires	124	39	31.5
Toutes industries	2702	742	27.5
Agriculture	80	17	21.3
Autres secteurs primaires	34	14	41.2
Manufacture	174	58	33.3
Bâtiment	90	31	34.4
Transports, communications et autres services d'utilité publique	125	41	32.8
Commerce	684	183	26.8
Finances, assurances et immobilier	90	13	14.4
Services socioculturels, commerciaux et personnels	1303	357	27.4
Administration publique	121	28	23.1

Source: Statistique Canada. *Survey of 1981 Work History.* Inédit.

plein temps. Ces considérations, cependant, n'ont qu'un rapport indirect avec la question qui nous intéresse: le sous-emploi. Toutes les données indiquent que l'emploi à temps partiel constitue un sous-emploi pour une minorité — non négligeable tout de même — de travailleurs.

Au sein de cette minorité, les femmes semblent moins préoccupées que les hommes par leur situation. Les trois quarts des travailleuses sont satisfaites de leurs horaires, contre deux-tiers des hommes seulement. Les mécontents sont surtout nombreux dans les métiers (transformation, bâtiment, transport, manutention) et les secteurs (primaire, manufacture, bâtiment) qui attirent un nombre important d'employés à temps partiel de sexe masculin.

Chaque enquêté a précisé dans quel emploi les horaires additionnels étaient souhaités puis a expliqué pourquoi il ou elle n'avait pas obtenu satisfaction. Il ou elle pouvait donner jusqu'à trois raisons dans l'ordre qui lui convenait. Le tableau 16 montre le nombre de fois où les différentes raisons ont été évoquées.

Ainsi les travailleurs à temps partiel disent bien haut que s'ils ont des horaires réduits c'est que l'employeur ne leur offre pas d'heures additionnelles (624 000 emplois sur 742 000 tombent sous cette rubrique). Il est probable que la question a été posée à une époque où les employeurs n'avaient pas beaucoup de travail supplémentaire à offrir. Les seules autres raisons de quelque importance sont plutôt d'ordre personnel (fréquentation d'un établissement scolaire ou horaires incommodes). Remarquons que la garde des enfants, les problèmes de transport et de salaires ne jouent pas, et que les raisons personnelles ou familiales, la maladie ou les infirmités ont un rôle étonnamment mineur.

Une grande surprise: la garde des enfants. On se souvient que dans leurs mémoires présentés à la Commission, les organisations féminines ont accusé le manque de garderies de freiner l'accès des femmes à l'emploi. Pourquoi alors ce facteur n'apparaît-il pas dans le tableau 16? L'examen soigneux du questionnaire et du dépouillement n'a rien résolu, pas plus que les données non publiées de l'enquête de 1982 sur la garde des enfants. D'après cette enquête, 4 pour cent seulement des travailleuses à plein temps et 5 pour cent des travailleuses à temps partiel ont quitté ou refusé un poste (leur poste actuel ou leur dernier emploi au cours des cinq dernières années) à cause de problèmes de garderies.

Ces contradictions peuvent s'expliquer de plusieurs façons: les travailleuses à plein temps se différencient des femmes au foyer en matière de garde d'enfants; les femmes qui travaillent à temps partiel et ont des enfants en bas âge ne veulent pas d'heures additionnelles; la garde des enfants ne constitue pas un obstacle pour les femmes qui veulent des horaires plus substantiels. Les données autorisent plusieurs conclusions.

TABLEAU 16

Pourquoi les heures additionnelles souhaitées n'ont-elles pas été accordées? (enquête portant sur 742 000 emplois à temps partiel)

	Nombre d'emplois (000)	hommes (000)	femmes (000)
Nombre total d'emplois où les heures additionnelles seraient les bienvenues	742	314	428
Raison non donnée	53	25	28
Maladie ou incapacité personnelle	10	...	...
Responsabilités personnelles ou familiales	9	...	...
Garde des enfants	...	...	...
Fréquentation d'un établissement scolaire	44	28	16
N'a pas pu obtenir d'heures additionnelles	624	258	365
Horaires incommodes	23	11	12
Salaire insuffisant	...	...	...
Problèmes de transport	...	...	...
Autre raison	52	19	33

Source: Statistique Canada. *Survey of 1981 Work History*. Inédit.

Note: Les chiffres des colonnes ne recoupent pas les totaux, puisque plusieurs raisons ont quelquefois été données pour un seul emploi.

d. Année partielle ou année continue?

L'emploi pendant une partie de l'année seulement est prisé par de nombreux travailleurs à temps partiel ainsi que par les employeurs. Nous avons vu que les jeunes, et en particulier les étudiants, travaillent à temps partiel pendant l'année scolaire et, l'été, travaillent à plein temps, à temps partiel, ou quittent le marché de la main-d'oeuvre. Les femmes, dans une moindre mesure, s'arrêtent de travailler en été, sans doute pour s'occuper de leurs enfants pendant les vacances scolaires. De leur côté les entreprises soumises aux fluctuations saisonnières embauchent des travailleurs à temps partiel en période de pointe et les mettent à pied lorsque vient la morte-saison. Tous les autres facteurs de roulement de la main-d'oeuvre entrent bien en jeu: démissions de travailleurs insatisfaits, maladie, travailleurs soumis à des contraintes qui les poussent à démissionner, congédiements de travailleurs qui n'ont pas donné satisfaction.

Tous ces mouvements, auxquels s'ajoute la création et la suppression de postes, sont reflétés dans la somme globale des emplois à temps partiel. Le renouvellement de la main-d'oeuvre est très haut même dans le secteur du travail à plein temps. (En 1981, 55 pour cent seulement des emplois à plein temps rémunérés ont duré toute l'année, et 44 pour cent seulement de tous les emplois ont été des emplois à plein temps *et* de 12 mois. Ajoutons cependant que les emplois à temps partiel sont plus éphémères puisqu'en 1981 les deux tiers n'ont pas atteint la barre des douze mois.)

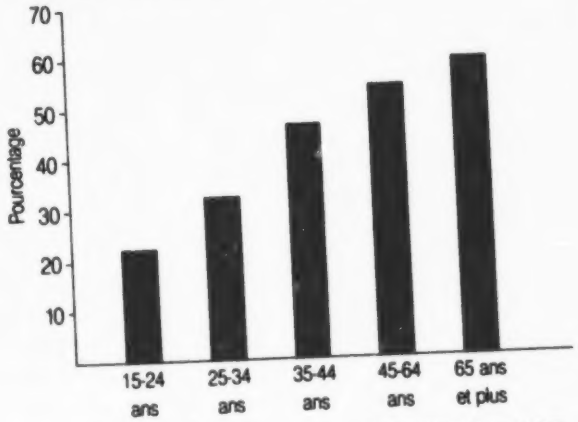
Les données nationales ne permettent pas de donner une définition satisfaisante du travail à temps partiel permanent. Comment, dans ces conditions, tracer le portrait de l'employé qui travaille à temps partiel sur une base permanente? On sait pourtant que le cas des étudiants et de certaines femmes mis à part (voir plus haut), les travailleurs veulent avoir un emploi permanent. C'est dans ce sens que s'est exprimée la majorité des travailleurs à temps partiel et des demandeurs d'emplois qui se sont adressés à la Commission verbalement ou par écrit. Le travail à temps partiel à l'année offre effectivement un certain degré de stabilité.

Qui donc sont ces travailleurs qui ont un emploi à temps partiel à plein temps? Qui sont ces gens qui ont eu les 885 000 emplois ayant duré toute l'année? Des femmes, probablement, puisque la plupart des hommes sont jeunes, donc étudiants assez souvent. L'examen des chiffres confirme cette intuition: 610 000 des 885 000 emplois à temps partiel permanents (soit 69 pour cent) ont été occupés par des femmes. Les professions? «Féminines»: les emplois de bureau viennent en tête (39 pour cent des emplois de bureau à temps partiel permanents ont duré toute l'année); suivies à égalité par les ventes (37 pour cent) et les postes de cadres ou professionnels (37 pour cent).

Il était facile de prévoir que les travailleurs à temps partiel permanents seraient des femmes (occupant donc des postes «féminins») puisque les travailleuses et les travailleurs à temps partiel appartiennent à des tranches d'âge différentes. Selon la Commission, l'âge est la variable la plus importante lorsqu'on examine le travail à temps partiel permanent. Il est possible que tout comme les unités domestiques deviennent moins mobiles avec le temps, la stabilité de l'emploi gagne en attrait avec les années. Peut-être aussi les employeurs considèrent-ils que les employés dans leur maturité ont une vie plus rangée et leur donnent-ils la préférence.

Toujours est-il que le diagramme 21 révèle le lien étroit entre l'âge et l'emploi à temps partiel permanent (c'est-à-dire ayant duré toute l'année 1981). A chaque tranche d'âge correspond un pourcentage plus élevé des postes à temps partiel permanents, ce qui indique qu'au fil des années le travailleur se met à rechercher, et trouve, des emplois stables.

DIAGRAMME 21
Pourcentage (par classes d'âge) de travailleurs ayant un emploi à temps partiel permanent



Source: D'après Statistique Canada. *Survey of 1981 Work History*, inédit.

La Commission a également examiné les rapports entre syndicalisation et permanence de l'emploi à temps partiel et a constaté que les syndiqués avaient plus souvent des postes stables que les travailleurs non organisés (21 pour cent contre 15 pour cent — voir tableau 17).

Cette constatation se vérifie pour chaque secteur professionnel où la syndicalisation des employés à temps partiel est élevée. Il y a donc fort à parier que les travailleurs à temps partiel qui veulent un poste permanent ont plus de chance d'obtenir satisfaction s'ils appartiennent à un milieu syndiqué. Remarquons pour terminer le taux record de syndicalisation des travailleurs à temps partiel permanents (des infirmières et des institutrices le plus souvent) qui ont occupé un poste de gestion ou professionnel.

2. La syndicalisation

De nombreux travailleurs se sont exprimés sur la syndicalisation et l'affiliation à des organismes négociant collectivement avec l'employeur. Ils ont

TABLEAU 17
Taux de syndicalisation des emplois à temps partiel à l'année

	Emplois à temps partiel			Emplois à temps partiel à l'année		
	Chiffre (000)	Nombre de syndiqués (000)	Pourcentage de syndiqués	Chiffre (000)	Nombre de syndiqués (000)	Pourcentage de syndiqués
Total	2702	406	15.0	885	183	20.7
Gestion, professionnels	516	178	34.5	190	82	43.2
Emplois de bureau	614	72	11.7	238	37	15.5
Ventes	371	21	5.7	138	12	8.7
Services	716	62	8.7	193	27	14.0
Secteur primaire	114	...	n.a.	35	...	n.a.
Transformation	111	18	16.2	28	...	n.a.
Bâtiment	64	12	18.8	...	...	n.a.
Transports	72	15	20.8	17	...	n.a.
Manutention	124	22	17.7	37	11	29.7

Source: Statistique Canada. *Survey of 1981 Work History.* Inédit.

généralement déclaré que l'appartenance à ces syndicats ou autres organismes améliorait la situation des travailleurs. La Commission a donc cherché à mesurer l'importance comparée de la syndicalisation[9] dans les emplois à temps partiel et dans les emplois à plein temps. Nous pourrons ainsi savoir si effectivement les syndiqués sont mieux lotis que les isolés.

Dans la section précédente, nous avons vu que les emplois à temps partiel à l'année étaient assez souvent syndiqués. Mais tout est relatif, et cela ne veut pas dire que le taux de syndicalisation soit extrêmement élevé parmi les travailleurs ayant un poste à temps partiel permanent, ou parmi les travailleurs à temps partiel tout court. En fait, c'est l'inverse qui est vrai.

De tous les emplois rémunérés recensés par *Survey of Work History,* 31 pour cent sont syndiqués (tableau 18). Nous avons déjà noté que les secteurs à forte implantation syndicale sont aussi ceux où les travailleurs à temps partiel sont les plus rares — industries de transformation et du bâtiment, manutention, etc. La syndicalisation est par contre faible dans les secteurs d'emploi traditionnels de la main-d'oeuvre à temps partiel — services, vente et emplois de bureau. D'après *Survey of Work History,* 15 pour cent seulement des emplois à temps partiel sont syndiqués (contre 35 pour cent des emplois à plein temps — voir tableau 19). Dans chaque secteur examiné ce sont les employés à plein temps qui ont le plus de chances d'être organisés (trois fois plus de chances dans des branches comme les services, la transformation, le bâtiment et la manutention).

Seule exception à la règle: les postes de cadres ou professionnels à temps partiel, qui sont aussi syndiqués que les postes à plein temps. On voit donc que les syndicats d'instituteurs et d'infirmières s'occupent également de toutes leurs catégories de travailleurs. Rien pourtant ne permet de comprendre le pourquoi des écarts dans les autres secteurs: négligence des syndicats? pressions des employeurs pour empêcher les travailleurs à temps partiel de se syndiquer? désintérêt des travailleurs à temps partiel eux-mêmes? Les données sont muettes. Elles confirment seulement l'énorme écart de syndicalisation entre les emplois à temps partiel et les emplois à plein temps.

Les travailleurs à temps partiel seraient-ils mieux lotis s'ils étaient plus syndiqués? Nous avons déjà dit que la permanence de l'emploi à temps partiel s'ac-

TABLEAU 18
Affiliation syndicale, par profession, de tous les emplois à temps partiel rémunérés

	Chiffres (000)	Nombre de syndiqués (000)	Pourcentage de syndiqués
Profession	13568	4234	31.2
Cadres/professionnels	3001	1109	37.0
Employés de bureau	2629	657	25.0
Vendeurs/vendeuses	1252	101	8.1
Prestataires de services	2037	421	20.7
Secteur primaire	556	120	21.6
Informatique	2055	921	44.8
Travailleurs du bâtiment	905	428	47.3
Transports	522	216	41.4
Manutention et autres	606	262	43.2

Source: Statistique Canada. *Survey of 1981 Work History.* Inédit.

[9] Comme nous l'avons noté plus haut (sections A2, et B1 (d) du présent chapitre) le terme «syndicat» comprend les associations professionnelles et tout autre groupe qui négocie collectivement avec l'employeur.

TABLEAU 19
Affiliation syndicale, par profession, des emplois à plein temps et des emplois à temps partiel

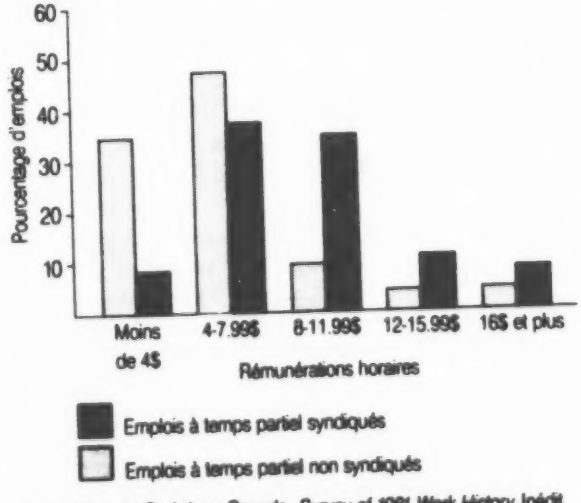
Profession	Plein temps			Temps partiel		
	Chiffres (000)	Nombre de syndiqués (000)	Pourcentages de syndiqués	Chiffres (000)	Nombre de syndiqués (000)	Pourcentages de syndiqués
Total	10866	3828	35.2	2702	406	15.0
Cadres/professionnels	2485	931	37.5	516	178	34.5
Employés de bureau	2016	585	29.0	614	72	11.7
Vendeurs/vendeuses	882	81	9.2	371	21	5.7
Prestataires de services	1321	359	27.2	716	62	8.7
Secteur primaire	442	113	25.6	114	...	n.a.
Informatique	1944	903	46.5	111	18	16.2
Travailleurs du bâtiment	841	416	49.5	64	12	18.8
Transports	450	201	44.7	72	15	20.8
Manutention et autres	485	240	49.5	124	22	17.7

Source: Statistique Canada. *Survey of 1981 Work History.* Inédit.

compagnait d'un niveau plus élevé de syndicalisation. Les données montrent également que les travailleurs à temps partiel syndiqués gagnent plus, sur une base horaire, que leurs homologues non organisés, et que parmi ces syndiqués les hommes gagnent plus que les femmes quels que soient le secteur et la profession — et celà en dépit du fait que les travailleurs sont en général plus jeunes que les travailleuses.

Les données sur lesquelles s'appuient ces conclusions seront présentées sous deux formes. Tout d'abord le diagramme 22, qui montre la répartition des catégories salariales des 2 702 000 emplois à temps partiel recensés. Toutefois, le calcul de *Survey of Work History* risque de compter deux fois un poste à deux occupants et donc de fausser les taux horaires moyens; Statistique Canada a donc calculé également les gains horaires moyens en divisant les rémunérations totales de chaque groupe par le nombre total d'heures travaillées dans ce groupe (la méthodologie est expliquée plus en détail à la section suivante). Le risque de distortion est ainsi éliminé. Les taux horaires moyens dans les professions et industries principales sont présentés dans les tableaux 20 et 21.

DIAGRAMME 22
Pourcentage des travailleurs rémunérés syndiqués et non syndiqués dans chaque catégorie de rémunération horaire



Source: D'après Statistique Canada, *Survey of 1981 Work History.* Inédit.

On voit d'après le tableau 20 que les emplois syndiqués paient mieux que les emplois non syndiqués (9.41 dollars contre 6.19 dollars de l'heure). La remarque vaut pour tous les secteurs où les travailleurs à temps partiel sont relativement nombreux.

Dans la catégorie des emplois syndiqués les hommes touchent plus que les femmes (10.47 dollars contre 8.93 dollars en général). L'observation est valable pour chaque profession comportant un nombre important de travailleuses à temps partiel syndiquées.

Le tableau 21 confirme les données à l'échelon des grandes industries. Partout, les emplois à temps partiel syndiqués sont mieux payés. Parmi les emplois syndiqués, seules les employées à temps partiel du secteur commercial sont mieux loties que leurs collègues masculins.

Ne perdons pas de vue, bien sûr, la grande inconnue de ces comparaisons: on ignore en effet si les emplois syndiqués et les emplois non syndiqués sont similaires, même à l'intérieur des catégories professionnelles ou des secteurs, ou si les emplois

TABLEAU 20

Rémunérations horaires moyennes des emplois rémunérés à plein temps et à temps partiel, syndiqués et non syndiqués, par secteur professionnel (en dollars)

	Syndiqués			Non syndiqués		
	Hommes et femmes	Hommes	Femmes	Hommes et femmes	Hommes	Femmes
Toutes professions	9.41	10.47	8.93	6.19	6.41	6.09
Cadres/professions	10.90	13.26	10.29	9.49	10.52	9.08
Emplois de bureau	7.80	8.78	7.66	6.27	6.34	6.26
Vente	7.02	7.49	6.68	5.51	5.94	5.35
Services	7.51	9.07	6.92	4.61	4.52	4.65
Secteur primaire	...	...	...	5.64	6.00	4.92
Informatique	10.13	11.10	...	6.53	7.43	5.42
Bâtiment	9.61	9.61	...	8.16	8.19	...
Transports	9.94	9.70	...	7.45	7.12	8.13
Manutention	8.08	7.86	...	5.55	5.36	5.91

Source: Statistique Canada. *Survey of 1981 Work History.* Inédit.

Note: Voir renvoi 10 du présent chapitre.

syndiqués des hommes et des femmes sont les mêmes. Tout ce qu'on peut dire, donc, c'est que les emplois syndiqués paient mieux, sur une base horaire moyenne, mais qu'ils ne comportent peut-être pas les mêmes tâches que les emplois non syndiqués.

La Commission a néanmoins conclu que de manière générale les syndicats et les associations professionnelles aidaient les travailleurs à temps partiel. Les données montrent que le travailleur à temps partiel qui veut être mieux rémunéré cherchera à adhérer à un syndicat ou à une association négociant collectivement avec l'employeur.

3. Les rémunérations de l'emploi à temps partiel

Les travailleurs à temps partiel ayant un seul emploi ne gagnent pas assez pour subvenir à leurs propres besoins. Pour survivre, il leur faut plusieurs emplois à temps partiel rémunérés ou une aide quelconque puisque 64 pour cent de ces emplois rapportent moins de 5 500 dollars par an et que 86 pour cent rapportent moins de 10 000 dollars par an. Moins de 4 pour cent dépassent les 20 000 dollars annuels, et ils sont fréquemment occupés par des hommes (diagramme 23).

TABLEAU 21

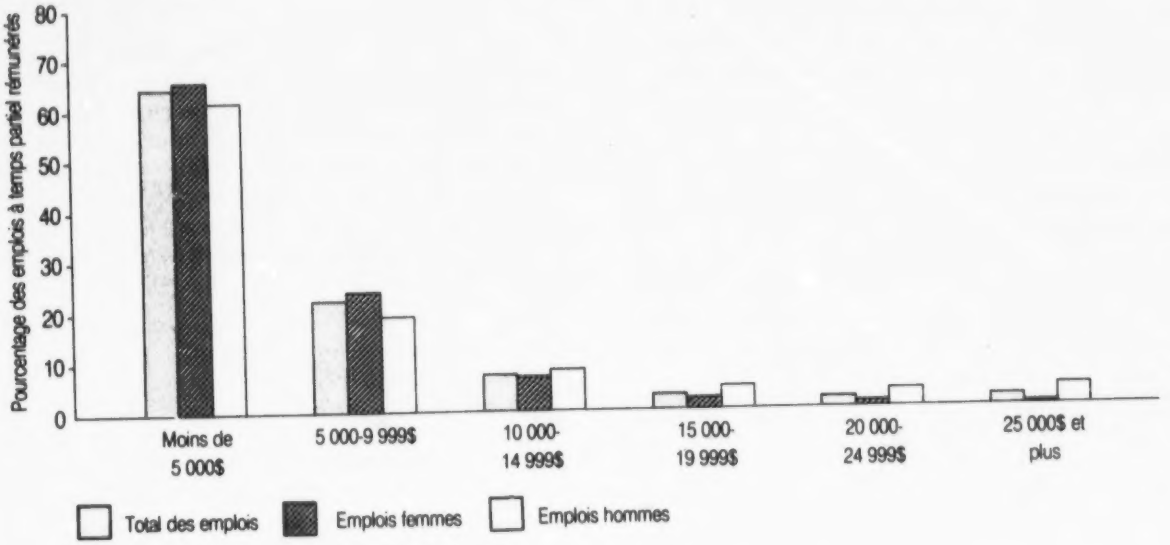
Rémunérations horaires moyennes des emplois rémunérés à plein temps et à temps partiel, syndiqués et non syndiqués, par grand secteur industriel (en dollars)

	Syndiqués			Non syndiqués		
	Hommes et femmes	Hommes	Femmes	Hommes et femmes	Hommes	Femmes
Toutes industries	9.41	10.47	8.93	6.19	6.41	6.09
Agriculture	...	...	...	5.06	4.88	5.26
Autres industries	...	...	...	10.28	10.25	...
Manufacture	10.75	11.78	...	6.82	7.33	6.58
Bâtiment	9.94	10.06	...	7.05	7.16	6.95
Transports, communications et autres services d'utilité publique	10.14	10.52	9.67	8.26	8.52	7.95
Commerce	7.38	7.28	7.43	5.52	5.96	5.33
Finance, assurance, immobilier	...	...	...	7.66	7.01	7.80
Services socioculturels, commerciaux et personnels	9.55	10.88	9.24	6.03	5.86	6.09
Administration publique	9.41	...	8.61	7.84	8.13	7.64

Source: Statistique Canada. *Survey of 1981 Work History.* Inédit.

Note: Voir renvoi 10 du présent chapitre.

DIAGRAMME 23
Revenus annuels des emplois à temps partiel rémunérés



D'après Statistique Canada, *Survey of 1981 Work History*. Inédit.

On ne s'attend certes pas à ce qu'un poste à horaires réduits rapporte une fortune. Par définition, les emplois à temps partiel exigent moins d'heures de travail par semaine ou par mois, et ils durent souvent moins d'un an. Souvenons-nous de plus que lorsque le travailleur change d'emploi en cours d'année, *Survey of Work History* compte deux emplois à l'année partielle et non un seul emploi à l'année complète. Les changements d'emploi peuvent faire monter le pourcentage de postes à faibles salaires du diagramme 23.

Toutefois, si les travailleurs à temps partiel étaient traités équitablement, ils devraient, à tâches et responsabilités égales, percevoir les mêmes rémunérations horaires moyennes que les travailleurs à plein temps.

Lors des audiences, la Commission a appris que la parité des rémunérations était respectée dans certains cas, mais non dans d'autres. Pourquoi donc les travailleurs à temps partiel sont-ils moins payés que leurs collègues à plein temps? Plusieurs explications sont possibles:

- ils ont moins d'heures travaillées, et accumulent donc moins d'expérience et de savoir-faire que les travailleurs à plein temps au cours d'une année.
- ils se trouvent surtout dans un nombre restreint d'industries et de professions, où, traditionnellement, les salaires sont moins élevés que la moyenne.
- les emplois à temps partiel sont moins syndiqués que les emplois à plein temps. Or, les emplois syndiqués sont généralement mieux payés.
- les travailleurs à temps partiel sont surtout des travailleuses et dans notre société on tend à moins payer les femmes.
- les travailleurs à temps partiel n'effectuent pas les mêmes tâches que leurs collègues à plein temps. Autrement dit, même si leur désignation de fonction est similaire ils ne toucheront pas les mêmes salaires s'ils ne font pas la même chose dans l'entreprise.

Les données nationales ne permettent pas de comparer les taux de rémunérations au sein d'une même désignation de fonctions, mais elles révèlent tout de même que, alors que la parité des salaires existe au sein d'entreprises données, les taux horaires des emplois à temps partiel sont en général plus bas que ceux des emplois à plein temps.

Pour éliminer la distortion créée par les emplois à l'année partielle et les emplois comptés deux fois, Statistique Canada a calculé et comparé les rémunérations horaires moyennes des emplois à plein temps et

des emplois à temps partiel.[10]

En dollars de 1981, les emplois à temps partiel rémunérés ont rapporté en moyenne 6.84 dollars de l'heure, les emplois à plein temps 8.64 dollars. Dans les deux types d'emplois, les emplois à l'année payaient mieux que les emplois temporaires, les postes syndiqués plus que les postes non syndiqués, les emplois des hommes plus que ceux des femmes (tableau 22).[11]

TABLEAU 22
Rémunérations horaires moyennes (en dollars) des emplois rémunérés

		Hommes et femmes		Hommes		Femmes	
	Total plein temps et temps partiel	plein temps	temps partiel	plein temps	temps partiel	plein temps	temps partiel
Total	8.52	8.64	6.84	9.39	7.24	7.27	6.66
Année complète	8.98	9.08	7.26	9.83	8.05	7.66	6.95
Année partielle	7.29	7.41	6.25	8.10	6.31	6.31	6.22
Syndiqué	9.59	9.60	9.41	10.07	10.47	8.56	8.93
Non syndiqué	7.87	8.03	6.19	8.91	6.41	6.61	6.09

Source: Statistique Canada. *Survey of 1981 Work History.* Inédit.

Note: Voir renvoi 10 du présent chapitre.

De plus, l'enquête a révélé que dans chaque catégorie professionnelle et tous les grands secteurs industriels sauf un, les emplois à temps partiel sont moins bien payés que les emplois à plein temps (diagrammes 24 et 25). Les postes à temps partiel sont en grande partie regroupés dans certaines industries et professions qui, en gros, sont moins lucratives. Qui plus est, au sein de ces secteurs et professions, les emplois à temps partiel sont encore moins bien payés.

La Commission pense que l'inégalité des rémunérations travail à plein temps/travail à temps partiel tient en partie à chacune des raisons citées plus haut, et que la formule *en elle-même* est dans une certaine mesure responsable de l'écart. Malheureusement, la Commission a dû remettre son rapport avant la publication des micro-données qui auraient permis d'examiner le rôle de chaque raison donnée pour l'écart des rémunérations.

Notons toutefois qu'on ne pourra pas conclure avec certitude que les employés sont traités injustement au chapitre des rémunérations horaires tant que l'on n'aura pas de données sur les emplois à plein temps et à temps partiel où les mêmes tâches sont effectuées. Les données comparatives sont essentielles; en effet, on a cité à la Commission d'innombrables cas où, par exemple, l'employée de bureau à plein temps s'occupe des commandes et des communications alors que sa collègue à temps partiel ne le fait pas, où l'institutrice à plein temps doit participer aux activités périscolaires, ce qui n'est pas obligatoirement le cas de l'enseignante à temps partiel.

Tournons-nous à nouveau vers les revenus annuels des emplois à temps partiel (diagramme 23). On comprend mieux pourquoi ils sont si bas: l'emploi à temps partiel exige moins d'heures travaillées hebdomadaires et, souvent, ne dure pas toute l'année, et de plus chaque heure de l'année passée dans un poste à temps partiel rapportera moins (6.84 dollars) qu'une heure travaillée d'emploi à plein temps (8.64 dollars).

La rémunération horaire de l'emploi à temps partiel représente donc 79 pour cent de celle de l'emploi à plein temps. Cet écart se creuse encore davantage lorsque les employés à temps partiel reçoivent des avantages sociaux complémentaires. La valeur de ces avantages additionnels du point de vue de l'employé qui en bénéficie sera évoquée au Chapitre 6, qui traitera en détail cette question particulière.

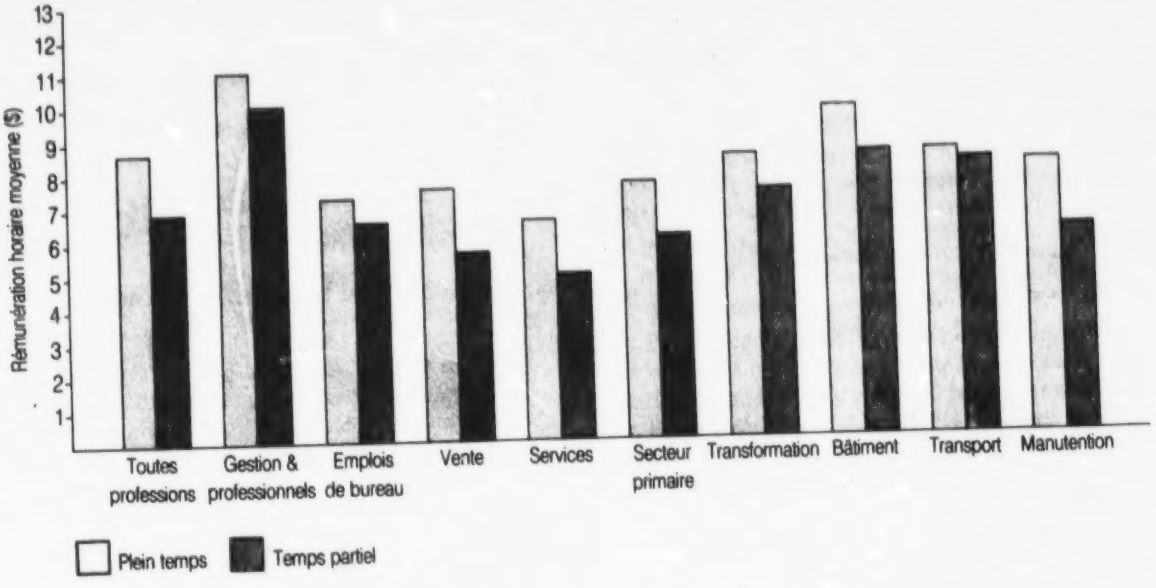
[10] Où rémunération horaire moyenne =

$$\frac{\Sigma(\text{rémunération horaire moyenne} \times \text{nombre de mois travaillés} \times \text{nombre d'heures par mois travaillé})}{\Sigma(\text{nombre de mois travaillés} \times \text{nombre d'heures par mois travaillé})}$$

pour tous les emplois-personnes pour tous les emplois-personnes.

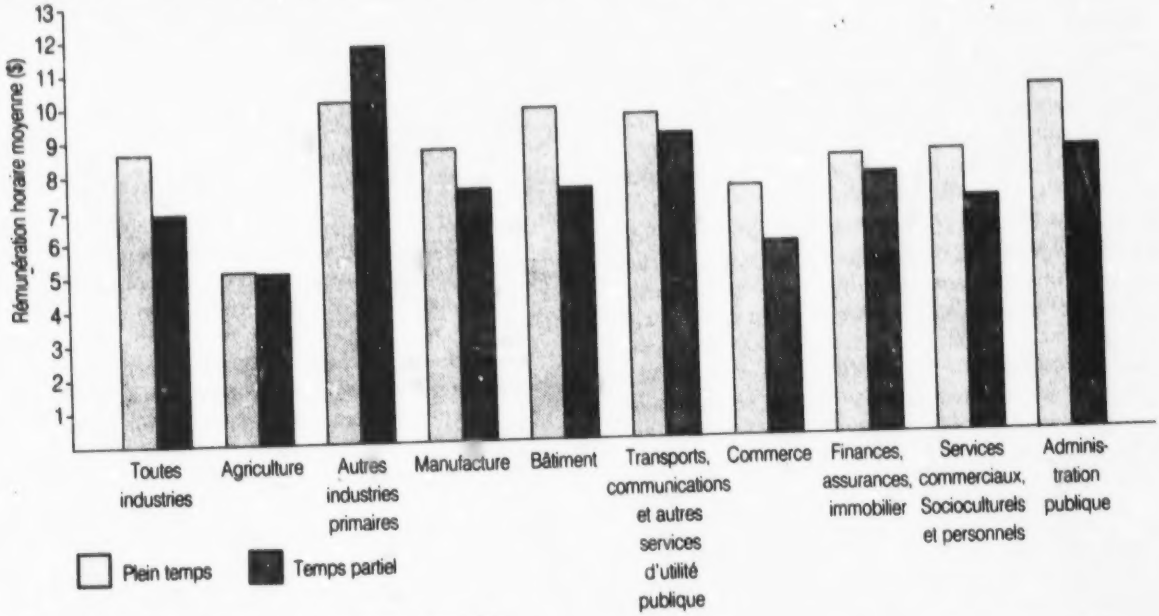
[11] Le tableau 22 révèle une anomalie qui mérite d'être expliquée. Parmi les emplois syndiqués, les postes à temps partiel rapportent plus, en termes de rémunération horaire moyenne, que les postes à plein temps, et ceci chez les hommes comme chez les femmes. Dans certains cas les travailleurs à temps partiel exclus des régimes d'assurance sociales complémentaires touchent des dédommagements (c'est le cas par exemple des infirmières à temps partiel de l'Association des infirmières de l'Ontario), et il est probable que les intéressés considèrent ces primes comme faisant partie de leur salaire, ce qui expliquerait pourquoi le chiffre est si élevé dans ce cas précis.

DIAGRAMME 24
Rémunération horaire moyenne des emplois à temps partiel et à plein temps, par professions



Source: Statistique Canada, *Survey of 1981 Work History.* Inédit.

DIAGRAMME 25
Rémunération horaire moyenne des emplois à plein temps et à temps partiel, par industrie



Source: Statistique Canada, *Survey of 1981 Work History.* Inédit.

Recommandations

La Population active est au Canada la grande source de données sur les travailleurs à temps partiel. Plusieurs des mémoires écrits et verbaux présentés à la Commission ont donc recommandé que les renseignements livrés par le document soient étudiés plus à fond.

Tout en saluant le travail remarquable effectué par Statistique Canada dans ce domaine, la Commission recommande que les travaux soient poursuivis et approfondis.

Elle fait aussi les recommandations suivantes:

Recommandations

- **Statistique Canada devrait examiner plus en détail les raisons pour lesquelles les salariés travaillent à temps partiel à différentes phases de leur vie active. Certains points gagneraient particulièrement à être éclaircis: la distinction entre travail à temps partiel volontaire et travail à temps partiel forcé; le rapport revenus du ménage/âge des travailleuses à temps partiel; ces "autres" raisons que donnent les hommes âgés qui travaillent à temps partiel. Il faudrait également, dans les questionnaires sur les raisons de l'emploi à temps partiel, réviser certains énoncés pour leur ôter toute ambiguïté.**

- **Travail Canada et Statistique Canada devraient effectuer conjointement une étude longitudinale sur la main-d'oeuvre à temps partiel afin d'éclairer les corrélations âge des travailleuses/entrée dans le marché de l'emploi ou retrait de la population active à temps partiel. L'étude s'attacherait en particulier à découvrir de quelle façon les femmes retournant à la vie active utilisent la formule du travail à temps partiel.**

CHAPITRE 4

Perspectives sur le travail à temps partiel

A. Les travailleurs prennent la parole

1. L'étude de la Commission sur les travailleurs à temps partiel

L'un des soucis de la Commission était de recueillir l'opinion des travailleurs à temps partiel eux-mêmes. Les groupes organisés, comme les syndicats et les organisations patronales, allaient bien sûr présenter des mémoires, mais qu'adviendrait-il des intéressés eux-mêmes? La plupart d'entre eux ne sont pas organisés. Qui donc allait se faire leur porte-parole? Pour résoudre ce problème, et dans l'espoir également de mieux connaître l'opinion des travailleurs à plein temps, la Commission a demandé au professeur John Kervin, du Centre des relations industrielles de l'Université de Toronto, de procéder à une enquête exploratoire sur la perception du travail à temps partiel. Le professeur Kervin a établi un questionnaire, puis dépouillé les quelque 2 000 réponses reçues. La première moitié de cette section s'inspire de l'étude de Kervin, *The Problems of Part-Time Work: An Exploratory Study.*

La seconde partie résume les données livrées par les mémoires des particuliers ou des petits groupes de travailleurs à temps partiel.

a. Les objectifs de l'étude

L'enquête avait un quadruple objectif:

- Cerner les grands problèmes que pose, de l'avis des intéressés eux-mêmes, le travail à temps partiel.
- Découvrir les problèmes les plus importants selon les groupes et les individus et en sonder la gravité aux yeux des intéressés.
- Identifier les facteurs susceptibles d'inciter le travailleur à plein temps à prendre un poste à temps partiel.
- Donner aux enquêtés l'occasion de s'exprimer sur les inconvénients possibles du travail à temps partiel, et relever dans ces témoignages les points qui auraient pu échapper à la Commission ou à ses chercheurs.

L'objectif global de l'enquête était plus de sonder les réactions individuelles des intéressés que de découvrir l'importance ou les traits du travail à temps partiel. C'est pourquoi les travaux de Kervin ont écarté les considérations sur les taux salariaux et les avantages sociaux. (La Commission a toutefois utilisé les données de Statistique Canada et de *La Population active* pour examiner le pourcentage relatif, ainsi que les changements cycliques et les courants affectant l'importance de la main-d'oeuvre à temps partiel dans la population active. On trouvera un examen détaillé de ce point au chapitre 3.)

b. Le questionnaire

L'enquête se voulait avant tout un sondage préliminaire destiné à fournir certaines données au débat; plusieurs considérations ont donc influencé le choix des procédures d'enquête. Il s'agissait tout d'abord d'obtenir un éventail aussi ouvert que possible d'individus intéressés. Il fallait ensuite obtenir le plus grand nombre de réponses afin de cerner les problèmes prioritaires. Deux facteurs, enfin, devaient entrer en ligne de compte: les coûts et les délais (la Commission voulait obtenir ces informations assez rapidement et à peu de frais).

Comme il s'agissait d'une recherche exploratoire (c'est-à-dire qu'on n'étudiait pas des ensembles prédéterminés, mais plutôt l'envergure et la nature de certains problèmes, sans trop se préoccuper de leur fréquence globale), et que certains critères devaient être respectés, un choix s'imposa dès le départ: l'échantillonnage «autosélectif» serait préféré à l'échantillonnage aléatoire. En d'autres termes, le questionnaire serait largement distribué tant à l'échelon des groupes que des travailleurs individuels. Les personnes s'intéressant au problème rempliraient le questionnaire et le renverraient à la Commission. On risquait ainsi de ne pas refléter la population-cible, mais par contre on touchait rapidement, et sans débourser des sommes énormes, une population assez large. Comme il était malgré tout difficile d'atteindre le groupe visé (c'est-à-dire les gens qui s'intéressent au travail à temps partiel) avec un échantillonnage aléatoire (qui comprendrait, par exemple, des chômeurs et des salariés à plein temps) et que la diffusion sur une grande échelle permettait de toucher une vaste portion du public, l'échantillonnage autosélectif a clairement ses avantages. On trouvera à l'annexe E[1] des détails supplémentaires sur ce type d'échantillonnage.

[1] Les ouvrages suivants examinent le bien-fondé des échantillons non aléatoires dans les études exploratoires: James A. Black et Dean J. Champion, *Methods and*

Le questionnaire (reproduit à l'annexe F) était rédigé en anglais et en français et comportait vingt rubriques regroupées sous onze questions séparées. Cinq de ces questions étaient ouvertes et les enquêtés pouvaient faire des remarques détaillées. Dans cette dernière catégorie, relevons deux questions particulièrement importantes: le numéro 10 («Si un bon emploi à temps partiel vous est offert, quels sont parmi les facteurs suivants ceux que vous considérez les plus importants pour votre décision?») et le numéro 11 («Veuillez avoir l'amabilité de faire des observations sur ces problèmes importants ou sur d'autres problèmes auxquels à votre avis les travailleurs à temps partiel doivent faire face.») Le questionnaire a adopté la définition utilisée par *La Population active* («Généralement moins de 30 heures hebdomadaires»). On a demandé aux enquêtés de donner des informations concrètes sur leur travail et sur eux-mêmes, mais certaines questions les invitaient à donner leur opinion personnelle.

La Commission a fait des efforts considérables dans les médias pour faire connaître l'existence de ce questionnaire, inviter les personnes intéressées à se mettre en rapport avec la Commission (à Vancouver ou à Toronto), et encourager les groupes à mettre le questionnaire à la disposition de leurs membres.

L'enquête se proposait de toucher la population active (c'est-à-dire les individus âgés de 15 ans et plus, employés ou cherchant un emploi). Il s'agissait en particulier de suréchantillonner les travailleurs à temps partiel afin d'obtenir l'éventail de réponses le plus large possible. Cette sur-représentation entraîne également celle de l'élément féminin, puisque 72 pour cent des employés à temps partiel sont des femmes (contre 33 pour cent environ des employés à plein temps).

Le tableau 1 indique la diffusion approximative du questionnaire auprès des particuliers, des organisations et des groupes. On constatera que plus de 10 000 questionnaires ont été distribués. Près de 5 000 sont allés dans les organisations ou agences féminines, ce qui montre bien l'intérêt qu'ont suscité chez les femmes les travaux de la Commission. Une partie importante des questionnaires a également été envoyée aux syndicats et aux organisations patronales.

TABLEAU 1
Répartition des questionnaires

Particuliers (demande par courrier ou téléphone)	2 595
Particuliers ayant réclamé plusieurs exemplaires (sans préciser leur groupe ou organisation)	150
Organisations, groupes, agences de femmes (pour leurs membres ou leurs clients)	4 560
Syndicats, associations	1 695
Employeurs (pour leur personnel)	650
Autres organisations	975
	10 715

c. Qui a répondu au questionnaire?

Kervin a reçu 2 395 réponses; 1 884 sont arrivées à temps pour être incluses dans l'échantillon. En comparant l'échantillon ainsi obtenu avec les chiffres globaux de la population canadienne, l'enquêteur a constaté que les demandeurs d'emploi étaient légèrement sous-représentés et que, comme prévu, les employés à temps partiel étaient très sur-représentés. Proportionnellement, les syndiqués et les habitants de l'île du Prince Edouard se sont plus volontiers manifestés. Le taux de réponses a été plus faible parmi les très jeunes et les personnes âgées. La population masculine n'est presque pas représentée. En définitive, Kervin a jugé que, étant donné les objectifs de son étude, l'éventail de son échantillon était plus que suffisant. Il semble bien que les problèmes du travail à temps partiel intéressent plus particulièrement les employés travaillant eux-mêmes à temps partiel, les syndiqués, les femmes, les salariés âgés de 25 à 44 ans.

d. Les réactions envers le travail à temps partiel

Un examen des réactions et des opinions globales exprimées par les enquêtés révèle que la nature des critiques formulées est étonnamment variée.

Certains enquêtés veulent que l'emploi à temps partiel ressemble plus à l'emploi à plein temps; d'autres parlent des problèmes en eux-mêmes sans prendre le travail à temps partiel comme point de référence.

L'étude a sondé les sentiments des enquêtés grâce à deux questions. Tout d'abord (question numéro 2): «Pensez-vous que la plupart des employeurs traitent leurs employés à temps partiel beaucoup mieux, un peu mieux, de la même façon, un peu moins bien ou beaucoup moins bien que leurs employés à plein temps?». Cette évaluation portait sur cinq éléments spécifiques: salaire, pensions, vacances et jours fériés, autres avantages, conditions de travail. La rédaction de cette question indique que les enquêtés

Issues in Social Research (New York: John Wiley & Sons, 1976); Claire Sellitz et al., *Research Methods in Social Relations*, 3ième édition (New York: Holt, Rinehart and Winston, 1976); Donald P. Warwick et Charles A. Lininger, *The Sample Survey: Theory and Practice* (New York: McGraw-Hill, 1975.)

étaient invités à comparer les deux formules d'emploi (plein temps/temps partiel) sur certains points particuliers.

La question 11, quant à elle, s'efforçait de jauger les sentiments envers le travail à temps partiel. Il ne s'agissait plus cette fois de comparer, mais d'exprimer toutes ses critiques sous la rubrique «Remarques générales». Les commentaires négatifs ont été comptés. On a calculé le nombre de remarques défavorables faites par chaque enquêté. Le tableau ci-dessous montre les critiques les plus fréquemment formulées. On a également indiqué le pourcentage de suffrages recueilli par chaque grief.

TABLEAU 2
Fréquence des critiques vis-à-vis du travail à temps partiel

Avantages sociaux (autres que les pensions) insuffisants	20.4%
Pension insuffisante (ou pas de pension)	19.8
Vacances et jours fériés insuffisants	14.9
Salaires insuffisants	12.6
Absence de sécurité et de protection de l'emploi	11.6
Absence de statut, de respect ou de dignité	10.7
Se sent exploité par l'employeur	5.9
Le syndicat rejette les travailleurs à temps partiel	4.8
Les employés à temps partiel travaillent trop dur, ou plus que leurs collègues à plein temps	4.6
Ancienneté réduite ou absence d'ancienneté	4.2
Absence d'avancement et d'avenir professionnel	4.2
Nécessité de multiplier le partage d'emploi	3.7
Heures, postes et journées de travail moins intéressants	3.4
Difficultés pour faire garder les enfants	3.4

On voit que les sujets de préoccupation ne manquent pas. Quatre d'entre eux se retrouvent dans la question comparative: l'avenir professionnel, l'attitude des syndicats et des employeurs envers le travail à temps partiel, et les problèmes d'ordre privé (les garderies d'enfants par exemple). Grâce à ces questions, il a été possible d'explorer les sujets de mécontentement des employés à temps partiel et les problèmes inhérents à cette formule d'emploi.

Les résultats de la question comparative indiquent que, selon la majorité des enquêtés, les travailleurs à temps partiel sont traités «plutôt moins bien» que leurs collègues à plein temps. Dix pour cent seulement trouvent que cette catégorie d'employés bénéficie de conditions égales ou même favorables (comme il s'agit d'un échantillon auto-sélectif, ce faible pourcentage n'est guère surprenant).

La fréquence des remarques négatives consignées à la question 11 montre qu'en moyenne les enquêtés ont formulé entre une et deux critiques. Un peu plus de la moitié (56.4 pour cent) ont exprimé une doléance ou plus. Moins de la moitié en ont exprimé cinq ou plus. L'analyse détaillée des deux sondages d'attitudes révèle que chacun reflète un rapport à l'emploi différent. La question comparative a montré que le travail à temps partiel ne pouvait pas offrir les «avantages» du travail à plein temps; la question 11, qui appelait les commentaires critiques des intéressés, se tournait spécifiquement vers les aspects inhérents du travail à temps partiel considéré comme un type d'emploi différent et séparé. Dans les deux cas, comme il fallait s'y attendre, la tendance générale a été de critiquer le travail à temps partiel.

On a également essayé de savoir quels types d'enquêtés s'exprimaient défavorablement dans la question comparative ou la rubrique des remarques générales. En dépit de certaines similitudes, on a constaté une différence de taille: les enquêtés ayant choisi de critiquer le travail à temps partiel en lui-même étaient des travailleurs à temps partiel ou du moins des gens qui avaient une expérience personnelle de la formule. Les critiques comparatives étaient plutôt le fait de salariés à plein temps et de gens n'ayant jamais travaillé à temps partiel.

Les pensions et les autres avantages sociaux complémentaires viennent en tête des critiques exprimées dans la question comparative. Les remarques générales font elles aussi souvent allusion à ces deux points, auxquels s'ajoutent les vacances, les congés, la sécurité d'emploi, la carrière, l'absence de prestige et de dignité.

e. Les réactions envers le travail à temps partiel: profil des enquêtés

Kervin a cherché à savoir dans quelle mesure les particularités des enquêtés influençaient leurs réactions. Les facteurs analysés furent groupés en quatre catégories: traits démographiques (i.e. sexe, âge, province de résidence, langue de la réponse), situation d'emploi, situation familiale, appartenance à un syndicat ou à une organisation féminine.

i. Traits démographiques – Premier facteur considéré: le sexe de l'enquêté. Bien que globalement l'attitude des hommes et des femmes interrogés ait été similaire, ce sont les femmes qui, de très loin, ont exprimé les plus nombreuses critiques.

Un examen de l'âge des enquêtés (âgés de 16 à 83 ans) a révélé que la moyenne tournait autour de 39 ans. L'âge n'a influencé que de très loin l'attitude envers le travail à temps partiel.

On a également examiné la province de résidence des enquêtés afin de détecter de possibles différences régionales dans l'attitude envers le travail à temps partiel, reflet peut-être de l'état de santé de l'économie locale. L'analyse a montré que les différences marquées entre les régions ne permettent tout de même pas de tirer de conclusion solide. Un examen des données n'a livré aucune constante régionale significative.

L'examen de la langue de réponse a révélé que, comme c'était déjà le cas pour les lieux de résidence, les réactions envers le travail à temps partiel étaient en partie fonction des groupes par l'intermédiaire desquels les questionnaires étaient distribués. Toutefois, les enquêtés francophones travaillant à temps partiel ont surtout critiqué cette formule de travail en la comparant au plein temps. Leur grand grief est, semble-t-il, d'être privés des pensions et des avantages sociaux qu'offre l'emploi normal.

En résumé les jugements sur le travail à temps partiel semblent n'avoir que des liens fort ténus avec les traits démographiques. Notons en particulier que ce sont les travailleurs à plein temps relativement âgés, les enquêtés âgés de 25 à 64 ans (par rapport aux tout jeunes travailleurs et aux personnes âgées) et surtout les employés à temps partiel francophones qui ont le plus souvent comparé défavorablement le travail à temps partiel à l'emploi à plein temps. Les critiques portant sur la formule de l'emploi à temps partiel elle-même ont surtout été formulées par les femmes, tous les enquêtés âgés et les enquêtés âgés de 25 à 64 ans. On peut dire qu'à l'exception du facteur linguistique aucun des éléments examinés n'a vraiment joué dans les réponses.

ii. La situation d'emploi – Second groupe de facteurs examiné: la situation d'emploi des enquêtés. Il s'agissait de savoir si le fait d'avoir deux ou plusieurs emplois, d'être au chômage ou en dehors de la population active aurait influencé les réponses. Dans la même optique, on a également cherché à savoir pourquoi les enquêtés gardaient un poste à temps partiel.

Les travailleurs ayant deux emplois ou plus se sont montrés en général plus sévères envers la formule du temps partiel par rapport à l'emploi à plein temps. Certains des enquêtés (210 en tout) étaient dans la situation inverse, c'est-à-dire qu'ils étaient soit au chômage soit inactifs (c'est-à-dire ne cherchaient pas de travail). Les différences entre les deux groupes sont fort importantes.

La question numéro 1 du questionnaire demandait aux enquêtés pourquoi ils étaient restés au poste à temps partiel qu'ils avaient conservé le plus longtemps. Ce sont les salariés travaillant à temps partiel pour des raisons familiales ou pour élever leurs enfants qui ont formulé les critiques les plus vives, tant envers le travail à temps partiel lui-même que par comparaison avec l'emploi à plein temps. Il est intéressant de souligner que les assurances médicales et para-médicales sont particulièrement utiles à ce groupe.

Les enquêtés ayant choisi les horaires allégés pour parfaire leur formation ou leur éducation ne se sont guère démarqués sur ces deux points. De tels résultats n'ont rien de surprenant puisque ces enquêtés se considèrent comme des membres transitoires de la population active à temps partiel, et qu'ils ont l'intention de prendre des postes à plein temps sitôt leur formation ou éducation terminée.

L'examen de la situation d'emploi des enquêtés a donc montré que les salariés ayant choisi un horaire allégé pour des raisons financières ou familiales, ainsi que les gens cumulant plusieurs emplois (particulièrement lorsqu'il s'agissait de postes à temps partiel) étaient particulièrement portés à comparer défavorablement le temps partiel au plein temps. On constate que, comparée aux facteurs démographiques, la situation d'emploi joue un rôle beaucoup plus important dans les jugements envers le travail à temps partiel. Autrement dit, la situation d'emploi individuelle influence nettement les réactions des intéressés (ou réciproquement).

iii. La situation familiale – On dit parfois que le travail à temps partiel convient particulièrement aux salariés ayant des enfants en bas-âge. Kervin a donc jugé important de savoir si la situation familiale des enquêtés jouait un rôle quelconque dans leurs sentiments envers l'emploi à temps partiel. Ont été examinés en particulier le nombre d'enfants et la portion du revenu familial apportée par le salarié à temps partiel. L'examen attentif des données a révélé une seule corrélation importante: les femmes travaillant à plein temps et ayant des enfants en bas-âge se montraient moins sévères envers le travail à temps partiel. Il est clair que, en général, la situation familiale pèse relativement peu sur les sentiments envers le travail à temps partiel.

iv. Appartenance à un syndicat ou à une organisation féminine L'appartenance à un groupe concerné influence-t-elle l'attitude individuelle envers le travail à temps partiel? Pour répondre à cette dernière question Kervin a examiné les liens possibles des enquêtés avec des syndicats ou des organisations féminines. Il a donc analysé les effets de l'appartenance syndicale, de l'im-

TABLEAU 3
Répartition des enquêtés

	Nombre de questionnaires dépouillés	Pourcentage du total dépouillé
Syndicats	222	12
Organisations féminines	561	30
Autres groupes	320	17
Particuliers	781	41
	1 884	100

plantation syndicale en milieu de travail, de l'adhésion à des groupes de femmes, en se basant sur la façon dont les enquêtés avaient obtenu le questionnaire (par l'intermédiaire d'une organisation ouvrière ou féminine). L'appartenance à ces groupes a pu être déterminée grâce aux numéros des formulaires, ce qui a permis d'identifier l'organisation retournant le questionnaire tout en respectant l'anonymité des enquêtés individuels.

Les appartenances ont été divisées en quatre catégories: syndicats, groupes de femmes, autres groupes, et particuliers. Seuls les syndicats reconnus ont été inclus dans la première catégorie. Les organisations féminines comprennent les groupes constitués ou plus ou moins liés au gouvernement ainsi que les formations plus lâches. Ont été retenues les organisations s'intéressant spécifiquement à la promotion de l'emploi féminin. Tous les autres questionnaires diffusés par l'intermédiaire d'organisations ont été regroupés dans la catégorie «autres groupes». Les enquêtés ayant renvoyé des questionnaires tirés des liasses réservées aux particuliers ont été classés comme «particuliers».

La situation syndicale des enquêtés était également révélée par la question numéro 3, «Etes-vous membre d' un syndicat?». Parmi toutes les personnes interrogées (dont certaines ne faisaient pas partie de la population active), 763 (soit 41 pour cent) ont répondu par l'affirmative. Les résultats indiquent que les syndiqués, surtout s'ils travaillent à temps partiel, sont beaucoup moins critiques envers la formule. Toutefois, le fait que le lieu de travail soit syndiqué (les travailleurs à temps partiel n'étant pas nécessairement membres du syndicat) ne s'est guère traduit par une réduction des commentaires négatifs envers le travail à temps partiel.

L'influence du facteur syndical sur l'attitude envers le travail à temps partiel se manifeste avec constance. Qu'on la mesure par le biais de l'appartenance syndicale, des employés à temps partiel syndiqués, ou des milieux de travail syndiqués, son effet est le même: une réduction des critiques du travail à temps partiel par rapport au plein temps. Etant donné le rôle important qu'ils jouent dans les salaires, les avantages sociaux et les conditions de travail, il semble bien que les syndicats cherchent à dissiper la notion que le travail à temps partiel est moins avantageux que l'emploi régulier. L'appartenance à une organisation féminine semble se traduire par une préférence pour le travail à plein temps, auquel le travail à temps partiel est comparé fort défavorablement. L'attitude des enquêtés affiliés à d'autres groupes va de la critique modérée aux réserves mineures; les particuliers, quant à eux, dépassent tous les autres enquêtés par la sévérité de leurs commentaires.

Voici donc pour résumer les facteurs qui, plus que tous les autres, influencent l'attitude envers le travail à temps partiel: âge, nombre d'heures travaillées, affiliations, groupe linguistique (francophone ou anglophone), emploi double ou multiple, enfants en bas-âge, syndicalisation du lieu de travail, syndicalisation des travailleurs à temps partiel.

f. Le passage du plein temps au temps partiel

L'étude de Kervin s'est également intéressée aux employés à plein temps. Il s'agissait de savoir quels facteurs déterminent leur désir (ou leur refus) de se tourner vers l'emploi à horaires allégés. Les réponses des enquêtés (des salariés à plein temps) ont été évaluées à partir de trois groupes de questions: on leur a tout d'abord demandé s'ils avaient envie d'avoir un poste à temps partiel; venait ensuite une liste de facteurs qu'ils prendraient en ligne de compte dans leur décision; enfin, on demandait aux enquêtés d'expliquer les facteurs qui, dans leur cas, feraient pencher la balance en faveur du travail à temps partiel (questions 6 et 10 du questionnaire).

La question 6, «Si vous travaillez actuellement à plein temps, aimeriez-vous avoir un emploi à temps partiel? beaucoup? un peu? préfèrez-vous garder votre emploi à plein temps?» avait pour but de mesurer l'attrait du travail à temps partiel sur les salariés ordinaires. Les réponses des hommes et celles des femmes sont similaires, mais influencées par des facteurs fort différents: on note que parmi les femmes voulant réduire leurs heures hebdomadaires, les mères de famille ayant de jeunes enfants et les non-affiliées sont particulièrement attirées par la formule du temps partiel. Chez les hommes, les travailleurs ayant occupé pendant un certain temps un poste à temps partiel non syndiqué et ceux qui cumulent un emploi à plein temps et un travail à

temps partiel penchent plus volontiers pour ce dernier type d'emploi.

Le sondage montre que les femmes voudraient se tourner vers le temps partiel pour des raisons (l'éducation des enfants au premier chef) qui ne tiennent pas à leur travail lui-même. Le facteur déterminant chez les hommes semble être l'expérience (passée ou présente) de l'emploi à temps partiel. Les travailleurs cumulant deux emplois (l'un régulier et l'autre à temps partiel) sont particulièrement intéressés par un emploi à horaires allégés. Pourtant, pour des raisons mystérieuses, les hommes ayant occupé un emploi à temps partiel syndiqué ne sont pas du tout attirés par la formule.

La seconde partie de cette section analyse les réponses des enquêtés à la question 10: «Si un bon emploi à temps partiel vous est offert, quels sont parmi les facteurs suivants ceux que vous considérez les plus importants pour votre décision?». L'analyse précédente a révélé des différences selon le sexe de l'enquêté(e). Les réponses à la question 10 ont donc été classées en hommes/femmes. Le tableau 4 montre la répartition des réponses.

Les facteurs sont divisés en cinq catégories. La rémunération tout d'abord: ici, aucune différence entre les hommes et les femmes; chez les uns comme chez les autres, les considérations pécuniaires viennent au premier rang des préoccupations.

Deuxième catégorie: les avantages sociaux. Le tableau révèle des différences marquées: les femmes attachent beaucoup plus d'importance à la protection médicale, aux pensions et aux congés payés. L'assurance-maladie et les congés de maladie figurent parmi les cinq priorités des travailleuses, mais non parmi celles de leurs homologues masculins.

Viennent ensuite les facteurs professionnels et de sécurité d'emploi. Les hommes et les femmes s'accordent pour placer ces considérations au premier rang de leurs préoccupations; les possibilités de formation sont également citées assez souvent chez tous, bien que plus volontiers chez les hommes (troisième priorité) que chez les femmes.

La quatrième catégorie ne traite que d'un seul facteur, l'existence de garderies. La garde des enfants, comme il fallait s'y attendre, ne figure guère parmi les soucis des hommes. Mais le désintérêt relatif des femmes en la matière est plus surprenant. Dans cet échantillon le manque de garderies n'est pas un facteur déterminant dans la décision de travailler à temps partiel (signalons en passant que les travailleurs à temps partiel, et même les demandeurs d'emploi, ne mettent pas les garderies au nombre de leurs soucis. Parmi les femmes, 12 pour cent seulement des employées à temps partiel et 13 pour cent des demandeuses d'emploi ont coché ce facteur).

TABLEAU 4
Facteurs déterminants dans la transition du travail à plein temps au travail à temps partiel

	Femmes (N = 436)	Ordre de priorité	Hommes (N = 82)	Ordre de priorité
Rémunération	71%	1	67%	1
Changement de revenus du ménage	31		33	
Changement possible du palier d'imposition	13		17	
Assurance médicale et assurance-maladie	48	3	26	
Revenus de retraite	34		21	
Congés payés	33		22	
Ancienneté	20		20	
Possibilités d'avancement	66	2	56	2
Possibilités de formation ou de recyclage en milieu de travail	37		42	3
Existence de garderies abordables	10		1	
Possibilités d'éducation ou d'apprentissage supplémentaire en dehors du milieu de travail	41	4	40	5
Temps à consacrer au foyer	38	5	41	4
Temps libre pour se consacrer à des loisirs	34			
Temps libre pour faire du travail social ou bénévole	18		21	

La cinquième catégorie porte sur le temps à consacrer à diverses activités. Chez les hommes comme chez les femmes, on signale assez souvent le besoin de disposer du temps nécessaire pour s'instruire, se former et se distraire. On n'observe à ce propos aucune différence significative selon le sexe de l'enquêté(e).

Pour résumer les résultats de cette section on peut dire que le désir d'avoir un emploi à temps partiel est également partagé chez les hommes et chez les femmes. Le taux de rémunération est la grande préoccupation, suivi par les possibilités d'avancement, le temps libre pour l'éducation et la formation, le temps libre pour les loisirs. La seule grande disparité porte sur les avantages sociaux, un facteur qui préoccupe visiblement beaucoup plus les femmes que les hommes. L'existence de garderies n'a guère éveillé l'intérêt des enquêté(e)s.

Il est donc clair que les salaires et les aspects professionnels comptent pour beaucoup dans toute décision de passer du travail à plein temps au travail à temps

partiel, et que les femmes s'intéressent également de près aux avantages sociaux. Bénéficier de temps supplémentaire pour étudier, se former et être avec conjoint(e) et enfant(s) constitue le grand pôle d'attraction du travail à temps partiel.

g. Les problèmes du travail à temps partiel

Il s'agit d'analyser ici les problèmes et préoccupations spécifiques cités par nos correspondants, et de faire la synthèse de tous les commentaires portant sur les problèmes du travail à temps partiel.

Que veulent, au fond, les travailleurs à temps partiel? Plusieurs réponses ont été données à cette question. Des groupes particuliers représentant les intérêts des femmes, des syndicats ou d'autres organisations, ont ajouté leurs recommandations (contradictoires parfois) à cet éventail. La présente analyse ne peut certes aplanir ces conflits d'opinion, mais les données ci-dessous reflètent bien l'état d'esprit des travailleurs à temps partiel, c'est-à-dire les intéressés eux-mêmes.

L'analyse, basée sur 37 variables tirées des réponses à quatre questions (2, 6, 10, 11) a permis de dégager cinq grands facteurs, cinq «grappes» distinctes de griefs. Parmi les variables, citons les critiques envers le travail à temps partiel, les raisons pour choisir cette formule d'emploi, et ce que les enquêtés en attendent.

Le premier facteur (ou groupe de griefs) a trait au désir d'avoir des revenus de pension et autres avantages sociaux. Les rémunérations ont aussi leur place (plus restreinte, cependant) dans ce groupe qui vient en tête de tous les autres.

Second groupe de doléances: les salaires, avantages sociaux et conditions de travail des employés à temps partiel sont plus désavantageux que ceux de leurs collègues à plein temps. On relève également dans le même ordre d'idées le sentiment que les travailleurs à temps partiel sont exploités par les employeurs (certains de nos correspondants ont déclaré que les patrons faisaient des économies de main-d'oeuvre en ne versant pas de prestations sociales à leurs employés à temps partiel, souvent par une limitation de leurs horaires hebdomadaires).

Le troisième facteur est représenté par les travailleurs qui veulent voir augmenter le nombre d'heures travaillées de leur emploi à temps partiel afin de bénéficier de salaires et d'assurances accrus. Sur ce point, on cite en priorité la carence des avantages sociaux complémentaires et l'absence d'ancienneté et de sécurité d'emploi, mais aussi les rémunérations, les postes de travail et le sentiment que les syndicats rejettent les travailleurs à temps partiel.

Les enquêtés ayant des responsabilités familiales ont évoqué un quatrième groupe de préoccupations. Il s'agit d'invidus qui travaillent à temps partiel pour passer plus de temps avec leurs enfants et leur conjoint et qui rejettent spécifiquement la revendication d'amélioration des salaires et des avantages sociaux. Les problèmes essentiels, en ce qui les concerne, sont ailleurs: de meilleures garderies, la mise en place de postes à horaires flexibles et d'emplois partagés.

Dernier facteur, enfin: le désir d'obtenir un meilleur accès à la carrière et à l'avancement. Ces enquêtés réclament également l'accès à la formation et au perfectionnement en milieu de travail, et se prononcent contre la nécessité d'obtenir de meilleurs avantages sociaux et l'ancienneté. Les préoccupations de salaire et d'augmentation d'horaires sont présentes (bien qu'accessoirement) dans ce groupe, tout comme le désir de bénéficier de temps libre pour étudier ou acquérir une formation extra-professionnelle.

Pour résumer, l'analyse des réponses et remarques envoyées par les enquêtés permet de distinguer cinq problèmes saillants associés au travail à temps partiel:

- Droit restreint aux régimes de pension et d'assurances.
- Salaires, pensions et avantages sociaux sans comparaison avec ceux du travail à plein temps.
- Accès difficile à l'accroissement des horaires pour qui souhaite bénéficier de meilleurs salaires et d'avantages sociaux accrus.
- Pénurie de garderies d'enfants, nécessité d'avoir des emplois partagés et des horaires plus flexibles pour les travailleurs ayant des responsabilités familiales.
- Accès limité à l'ancienneté et à l'avancement.

h. Conclusions

Kervin a tiré les conclusions suivantes de son exploration des attitudes envers le travail à temps partiel:

(1) Les taux de réponses aux questionnaires montrent que ce sont surtout les intéressés eux-mêmes, les syndiqués, les femmes et les travailleurs âgés de 25 à 44 ans qui réfléchissent à la formule.

(2) Les critiques générales des enquêtés se divisent en deux grands courants:

- comparaison avec le travail à plein temps,
- problèmes inhérents au travail à temps partiel.

(3) Les critiques comparatives insistent sur l'indigence relative des revenus de pension et autres avantages sociaux.

(4) Les critiques non comparatives abordent un éventail de problèmes plus large: revenus de pension et autres avantages sociaux, salaires, sécurité et protection de l'emploi, attitude des syndicats, des employeurs et des autres employés.

(5) Parmi les travailleurs optant pour les critiques comparatives, on trouve:

- les travailleurs à plein temps et ceux qui n'ont jamais connu personnellement le travail à temps partiel;
- les travailleurs âgés;
- les salariés qui occupent un poste à temps partiel pour des raisons financières ou s'occuper de leurs enfants;
- les employés qui n'appartiennent pas à un syndicat ou à une organisation féminine.

(6) Parmi les critiques du travail à temps partiel en soi, on compte:

- les travailleurs à temps partiel, et ceux qui ont au cours de leur vie active occupé un poste de ce genre;
- les femmes;
- les travailleurs âgés;
- les salariés qui travaillent à temps partiel pour des raisons familiales;
- les employés qui n'appartiennent pas à un syndicat ou à une organisation féminine.

(7) Les syndicats comptant des travailleurs à temps partiel se montrent moins sévères envers la formule; les syndiqués sont également plus modérés.

(8) Les enquêtés appartenant à des organisations féminines font plus volontiers des critiques comparatives.

(9) Les salariés à plein temps des deux sexes donnent les mêmes raisons pour leur éventuelle transition à l'emploi à temps partiel.

(10) Les salaires et les possibilités d'avancement jouent un rôle déterminant dans les choix des travailleurs à plein temps en matière de poste à temps partiel.

(11) Les employés à plein temps considèrent également les possibilités d'éducation ou de formation offertes par l'emploi à temps partiel.

(12) Les femmes ayant des enfants en bas-âge ou désirant se consacrer à des activités extra-professionnelles sont plus attirées par l'emploi à temps partiel.

(13) Les hommes sont plus aptes à souhaiter un emploi à temps partiel s'ils ont déjà occupé un poste semblable ou si le poste offert est intéressant ou stimulant.

(14) Pour résumer, l'analyse des réponses et remarques envoyées par les enquêtés permet de distinguer cinq problèmes saillants associés au travail à temps partiel:

- Droit restreint aux régimes de pension et d'assurances.
- Salaires, pensions et avantages sociaux sans comparaison avec ceux du travail à plein temps.
- Accès difficile à l'accroissement des horaires pour qui souhaite bénéficier de meilleurs salaires et d'avantages sociaux accrus.
- Pénurie de garderies d'enfants, nécessité d'avoir des emplois partagés et des horaires plus flexibles pour les travailleurs ayant des responsabilités familiales.
- Accès limité à l'ancienneté et à l'avancement.

L'échantillon sur lequel sont basées les conclusions qui précèdent est autosélectionné, c'est-à-dire que seules les personnes suffisamment intéressées y ont répondu; il est donc probable que la synthèse embrasse l'éventail des problèmes que pose l'emploi à temps partiel, qu'elle éclaire la nature de ces problèmes et révèle les différents types d'invidus auxquels ils sont associés. En tant que telles, ces conclusions peuvent et doivent être prises en ligne de compte lorsqu'il faudra évaluer les répercussions de différentes politiques dans la sphère de l'emploi à temps partiel.[2]

2. Mémoires et lettres émanant de particuliers

Les problèmes évoqués par les intéressés eux-mêmes dans leurs mémoires et leurs lettres recoupent exactement les cinq groupes de griefs dégagés par Kervin à partir des questionnaires individuels reçus par la Commission. Certaines lettres louent sans partage la formule du travail à temps partiel; les quelques échantillons qui suivent devraient permettre d'ouvrir le débat sur les problèmes posés par cette formule d'emploi.

a. Les bons côtés du travail à temps partiel

L'enquête de la Commission a pour mandat d'examiner les problèmes associés au travail à temps

[2] Ainsi que nous l'avons déjà noté, cette étude ne permet pas de tirer des conclusions sur la fréquence des problèmes posés par l'emploi à temps partiel dans la population globale. En d'autres termes, nous savons quelles questions se posent, et quelles sont les plus importantes, mais non pas combien de Canadiens elles représentent. Dans la même veine, on ne peut pas considérer que l'importance relative des divers éléments de cette étude s'applique à l'ensemble de la population.

partiel; dans un tel contexte, on risque parfois d'oublier que, de leur propre aveu, moins d'un cinquième des travailleurs préféreraient travailler à plein temps. En dépit de ses inconvénients, l'emploi à temps partiel est souvent librement choisi pour toutes sortes de raisons. Voici les commentaires de quelques employés satisfaits de leur choix, malgré les inconvénients qu'il comporte.

Les travailleurs à temps partiel sont moins souvent et moins sévèrement surmenés. Ils sont en général moins cyniques et moins amers car ils ont le temps de se livrer à des activités agréables et satisfaisantes. C'est particulièrement vrai chez les gens qui «servent» car c'est chez eux que le taux de surmenage est le plus élevé.

Lorsqu'on passe moins d'heures en milieu de travail, la tension nerveuse diminue. On retrouve un équilibre et une vision des choses plus sains. Je crois que ces changements profitent particulièrement à deux groupes: les mères de famille qui travaillent et les retraités ou préretraités. Pour tous les gens qui veulent combiner harmonieusement foyer, famille, tâches socioculturelles et conserver à la fois leur salaire et leur équilibre, c'est la solution toute trouvée.

Une infirmière de la Colombie britannique

Le travail à temps partiel (qu'il s'agisse de quelques semaines à trente-cinq heures hebdomadaires ou de quelques jours par semaine) m'a permis de voyager, de vivre et de travailler au Brésil, aux Bermudes et en Espagne, de suivre des cours à l'Université de Munich et de Mexico, à l'Université Laval et à celle de Toronto. Je suis célibataire et je travaille à temps partiel depuis vingt-deux ans. J'ai grimpé les échelons et je suis aujourd'hui secrétaire de direction. L'emploi à temps partiel est probablement moins lucratif que l'emploi à plein temps, mais on peut s'arranger — de toute façon plus on gagne, plus on dépense.

Secrétaire juridique de l'Ontario

b. Les problèmes du travail à temps partiel

Les cinq problèmes associés au travail à temps partiel, tels que la Commission les a identifiés, sont décrits en détail à la section qui précède. Rappelons-les brièvement:

- Absence de revenus de retraite et d'avantages sociaux.
- Rémunérations, avantages sociaux et conditions de travail moins intéressants (par rapport à l'emploi à plein temps).
- Absence d'ancienneté et de sécurité d'emploi; ostracisme syndical.
- Pressions des responsabilités familiales.
- Accès limité à l'avancement et à la formation.

i. Les revenus de retraite et les avantages sociaux – L'analyse de Kervin révèle que parmi les cinq facteurs dégagés, le désir d'obtenir pour les travailleurs à temps partiel de meilleures retraites et assurances vient au premier rang. Les témoignages individuels confirment tout à fait cette conclusion. Quelle qu'en soit la teneur, presque toutes les lettres soulignent la nécessité d'accorder les régimes d'assurances et de retraite aux employés à temps partiel. Quelques extraits des missives reçues par la Commission illustreront notre propos. Tous les noms ont été supprimés afin de respecter l'anonymat de nos correspondants.

Maintenant que mon mari est à la retraite, il touche une pension tous les mois, mais je n'ai rien à part l'assurance-vieillesse. Ce n'est pas juste. Je trouve que j'ai travaillé aussi dur, et même plus dur, car j'ai élevé des enfants tout en essayant de travailler à différentes périodes. Chaque femme au foyer, chaque personne qui travaille à temps partiel, temporairement ou autrement, devrait avoir le droit de cotiser aux caisses de retraite.

Travailleuse à temps partiel, 56 ans, Ontario

Je pense que le travail à temps partiel peut aider les gens en difficulté passagère, mais en définitive il risque de s'avérer désavantageux. Je ne crois pas que j'ai droit à la retraite, à l'assurance médicale, etc. pour plus tard. Nous avons besoin de lois qui disent que, quel que soit le nombre d'heures travaillées, nous sommes *tous* également protégés.

Employée en informatique, 49 ans, Ontario

Je suis classée comme une employée «occasionnelle et horaire»; pourtant j'ai plus de responsabilités qu'une infirmière recrutée il y a cinq ans et classée «employée à temps partiel permanente». Je n'ai droit ni aux avantages sociaux, ni aux congés payés, ni aux congés de maladie. Inutile de dire que je me sens frustrée.

Infirmière de la santé publique de l'Ontario

Le travail à temps partiel est chose courante dans mon domaine, l'éducation permanente. Il est très difficile ainsi de se faire une carrière ou de gagner raisonnablement sa vie. Il n'y a ni avantages sociaux, ni congés de maladie, ni congés payés.

Spécialiste en éducation permanente du Québec

Je suis employée de bureau à temps partiel depuis toujours, ou presque. Au début, je travaillais à temps partiel pour faire du bénévolat pour ma religion. J'ai sacrifié une partie de mes revenus pour faire ce en quoi je croyais. Mais ce qui commence vraiment à m'agacer, c'est qu'après deux ans chez le même employeur je n'ai pas droit aux avantages sociaux, même réduits, alors que certains de mes collègues à plein temps en ont bénéficié sans être restés dans l'entreprise aussi longtemps que moi. J'en suis arrivée à me sentir grugée... Ça a l'air tellement mesquin, tellement pingre de ne pas inclure les travailleurs à temps partiel permanents.

Employée de bureau de l'Ontario

ii. Les travailleurs à temps partiel comme citoyens de seconde classe – Les nombreux témoignages comparant la situation des travailleurs à temps partiel et celle de leurs collègues à plein temps abordent la question des inégalités pécuniaires, mais parlent également de leur sentiment d'être exploités, de leur statut en milieu de travail et des attitudes de leurs collègues. Comme le remarque l'un de nos correspondants, le cliché périmé et peu flatteur du travailleur-à-temps-partiel-dilettante influence la façon dont cette catégorie d'employés est traitée. Les lettres et mémoires parlent d'eux-mêmes.

> Au Canada, on méprise le travail à temps partiel et je crois qu'on a tout à fait tort. Récemment, j'ai eu des problèmes de santé qui m'ont obligé à chercher un poste à temps partiel. J'ai découvert qu'en général les employeurs ne voulaient pas m'embaucher ni même considérer ma candidature, et que les seules personnes pouvant facilement travailler à temps partiel sont les femmes, les étudiants et les retraités.
>
> *Travailleur du Manitoba*

> Actuellement, j'enseigne quatre jours par semaine dans deux écoles — une moyenne de six cents élèves avec huit classes par jour, plus la chorale et les orchestres que j'emmène plusieurs fois par an jouer dans les hôpitaux et les maisons de retraite.
>
> Je n'ai jamais reçu de congés payés et je n'aurai pas droit à la retraite.
>
> Je travaille autant, sinon plus, que mes collègues; pourtant mon salaire ne couvre pas l'année entière et je dois m'abaisser à demander l'assurance-chômage. Je ne peux pas non plus adhérer au syndicat des enseignants et je n'ai donc aucun pouvoir de négociation.
>
> *Professeur de musique, 59 ans, Ontario*

> En tant qu'employée à temps partiel, je n'ai pas le sentiment d'appartenir à ma succursale; j'ai plutôt l'impression d'être une pièce rapportée qui est là pour faire le travail que les employés à plein temps ne veulent pas effectuer. Ce qui m'ennuie le plus, c'est de ne pas avoir droit aux congés de maladie.
>
> *Employée de banque de l'Ontario*

> Je suis mère de famille et fonctionnaire, dans une catégorie juste au-dessous des cadres. Je fais des demi-journées depuis 1979. Nous sommes deux ou trois dans mon service à être dans ce cas. Un grand nombre de mes supérieurs étaient convaincus dès le départ qu'en travaillant à temps partiel je ne pourrais pas m'acquitter correctement de mes tâches (réunions, déplacements, disponibilité en cas d'urgence, etc.), mais je crois avoir prouvé qu'avec de la bonne volonté des deux côtés l'arrangement marche parfaitement.
>
> Toutefois, pendant que j'étais en congé de maladie, mon poste à temps partiel a été converti en poste à plein temps... Le chef a trouvé qu'essayer de caser la charge de travail dans la moitié d'une «année-homme» était trop compliqué, d'autant plus que cela ne lui vaudrait aucun bon point auprès de ses supérieurs.
>
> Votre Commission sera peut-être intéressée de savoir que l'idéal exprimé dans diverses politiques de la Commission de la Fonction publique reste lettre morte dans la réalité.
>
> *Employée du gouvernement fédéral, Ontario*

Le sentiment d'être exploité perce clairement dans les témoignages suivants, qui émanent de travailleurs à temps partiel dont les employeurs semblent faire peu de cas de la législation du travail en vigueur dans leur province.

> Je trouve vraiment minable de payer les femmes qui travaillent à temps partiel [dans cette université] comme si elles étaient là pour gagner leur argent de poche. Aujourd'hui, un mariage sur trois se termine par un divorce, et les femmes ne peuvent plus et ne veulent plus continuer à dépendre économiquement de leur mari.
>
> *Bibliothécaire d'université, Colombie britannique*

> Lorsqu'un employé est appelé au travail, un nombre d'heures minimum devrait être requis. Il faudrait également réduire le nombre de postes fractionnés. Le temps et les coûts de déplacement pour se rendre au travail, et les autres dépenses, sont les mêmes que pour l'employé à plein temps (s'il faut travailler tous les jours). Ça ne vaut guère le coup, surtout si l'on ne travaille qu'une heure et demie ou deux heures par jour.
>
> *Travailleuse à temps partiel de l'Ontario*

L'attitude des travailleurs à plein temps envers leurs collègues travaillant à temps partiel reflète peut-être les positions traditionnelles de la direction; elle contribue elle aussi à emprisonner les travailleurs à temps partiel dans leur image de citoyens de seconde classe. Une partageante de l'Ontario décrit la situation:

> [. . .] On traite souvent les travailleurs à temps partiel avec condescendance; on jalouse notre soi-disant traitement de faveur, on doute de notre dévouement à la tâche et, en même temps, on se demande pourquoi nous voulons travailler «seulement» à temps partiel, et on ne comprend pas. Le travail à temps partiel n'est pas considéré comme une simple petite variante de la norme ou comme une contribution différente mais égale à la population active.
>
> *Employée du gouvernement fédéral, Ontario*

La solution au problème a été clairement tracée par une artiste québécoise qui est aussi téléphoniste à temps partiel:

> Je pense que le statut des travailleurs à temps partiel devrait changer. Nous devrions avoir droit aux avantages sociaux complémentaires et être reconnus

dans les entreprises comme des employés à part entière. Les salariés à plein temps devraient cesser d'avoir peur que les travailleurs à temps partiel leur volent leur emploi. La situation ne pourra changer que lorsque les employeurs, les syndicats et les collègues auront une opinion plus favorable des travailleurs à temps partiel.

Artiste et téléphoniste du Québec

iii. La sécurité d'emploi, l'ancienneté et l'attitude des syndicats

Les problèmes de la sécurité d'emploi, de l'ancienneté et de l'attitude des syndicats ont été très souvent évoqués. Qu'ils soient professionnels ou employés de bureau, les travailleurs à temps partiel semblent victimes d'un mythe tenace: ils auraient moins besoin de leur emploi que leurs homologues à plein temps. Voici par exemple ce que disent quelques-uns de nos interlocuteurs à propos de la sécurité d'emploi:

Je travaillais à temps partiel, mais on m'a demandé d'accepter un poste à plein temps avec un salaire et un statut de temps partiel. J'ai refusé et j'ai été licencié sans préavis.

Préposé à l'entretien et boucher à temps partiel, Nouvelle-Ecosse

Les travailleurs à temps partiel sont les «petits» et sont les premiers touchés. La plupart n'ont pas de syndicat, personne à qui se plaindre s'ils sont licenciés ou mis à pied injustement. Et, comme dans mon cas, ils ne totalisent pas assez d'heures pour avoir droit à l'assurance-chômage.

Employée de bureau, 32 ans de service, Ontario

Nous sommes augmentés tous les ans en septembre, mais nous touchons toujours 95% seulement des rémunérations du plus petit employé [. . .] de la Commission scolaire locale. Nous n'avons ni protection ni sécurité d'emploi. Nous sommes embauchés par le directeur d'école. S'il meurt ou prend sa retraite, nous perdons automatiquement notre travail.

Secrétaire scolaire, Ontario

Nous n'avons aucune sécurité d'emploi, aucune possibilité d'avancement et aucun soutien syndical. J'ai l'impression que personne n'a envie de prendre la défense des travailleurs à temps partiel ou de les encourager.

Travailleuse sociale de l'Ontario

Je fais partie d'un groupe d'infirmières qui occupent un travail de poste à temps partiel permanent depuis de nombreuses années. En décembre 1982, les équipes sont passées de 8 à 12 heures par jour, et donc les équipes à temps partiel ont été réduites. Par exemple, mon poste, qui représentait 70 pour cent du plein temps, n'est plus que de 45 pour cent. Je perds ainsi entre cinq et six mille dollars par an. Notre RPC a également baissé, et nous n'avons pas le droit de cotiser au régime de pensions de l'hôpital. La direction dit que nous n'avons aucun recours.

Une infirmière d'hôpital de l'Alberta

Le problème de l'ancienneté est particulièrement exaspérant pour les travailleurs à temps partiel. Dans bien des cas, ils sont totalement exclus des listes d'ancienneté de l'entreprise ou confinés dans leur liste d'ancienneté séparée. Parfois encore ils perdent toute l'ancienneté accumulée dans leur poste à temps partiel lorsqu'ils passent au plein temps. Cette pratique discriminatoire a souvent l'appui des syndicats.

On a rapporté à la Commission, par exemple, le cas d'une infirmière qui est depuis quatre ans employée «à temps partiel» permanente dans une maison de retraite. Elle travaille au moins quarante heures par semaine, mais n'est pas autorisée à devenir employée à plein temps. La seule route qui lui est ouverte est d'accepter un poste de nuit à plein temps permanent puis de se porter candidate pour un poste de jour. Si elle obtient un emploi à plein temps elle perd toute son ancienneté et doit à nouveau faire une période d'essai. Le nouveau contrat fait l'objet d'un conflit dans lequel l'employeur s'efforce de réduire les horaires des employés à temps partiel à 20 heures hebdomadaires pour éviter d'avoir à payer les assurances complémentaires. Le témoignage conclut en ces termes:

Les employés réguliers qui contrôlent le syndicat n'ont pas l'air de se battre pour leurs collègues à temps partiel, ni même de s'intéresser à eux. Pour eux, l'employé à temps partiel est la cinquième roue de la charrette, en dépit de ses importantes contributions, tant en travail effectué qu'en cotisations syndicales versées.

Une infirmière de l'Ontario

Une employée des lignes aériennes (dix ans d'emploi à plein temps et trois ans d'emploi à temps partiel) décrit un problème similaire dans une lettre adressée à la Commission:

A Air Canada il y a deux sortes d'ancienneté: l'entreprise et le syndicat. La direction calcule l'ancienneté sur le nombre total d'années au service de l'entreprise, sans tenir compte des interruptions, des transferts d'un syndicat d'employés à un autre, des passages du plein temps au temps partiel, etc. Elle a adopté un mode de calcul juste et équitable. Pour le syndicat, l'ancienneté est une toute autre affaire, et comme les vacances et les choix d'équipes, ainsi que les priorités de déplacements, les mises à pied et les rappels sont fonction de l'ancienneté, l'employé peut s'en trouver profondément affecté.

L'Association canadienne des employés du transport aérien (ACETA) a décidé que si un employé passait de l'emploi à plein temps à l'emploi à temps partiel, ou si elle ou il s'arrêtait momentanément de travailler, il ou elle perdrait toute ancienneté syndicale et devait repartir à zéro. Il est intéressant de

remarquer que le personnel à temps partiel de l'aéroport de Malton est entièrement composé de femmes et que la vaste majorité d'entre elles sont d'anciennes employées à plein temps qui sont passées au temps partiel pour élever leurs enfants.

Pour la majorité des membres de l'ACETA le problème ne se pose pas. Ils tirent avantage de la situation en empêchant les employés qui doivent opter pour les horaires réduits ou s'arrêter de garder leur ancienneté et leurs priorités de déplacements. Ils y gagnent car les employés qui étaient avant eux se retrouvent tout en bas de l'échelle syndicale. La situation nous irrite énormément depuis plusieurs années, mais nous nous en accommodions.

Pourtant, comme à partir de ce mois-ci (janvier 1983), Air Canada va procéder à des compressions de personnel, la question de l'ancienneté syndicale prend un tour plus sérieux. Cela signifie qu'un agent passagers qui est au service d'Air Canada depuis dix-sept ans sera licencié avant un agent n'ayant que quatre ans d'ancienneté. Or, non seulement elle a plus d'ancienneté mais elle a cotisé dix-sept ans à l'ACETA contre les quatre ans de l'agent qui garde sa place. Tout ça parce qu'elle a pris un congé pour élever ses enfants.

Tout comme de nombreuses autres employées à temps partiel cotisant à l'ACETA, je trouve inquiétant et ahurissant que ce genre de règlement puisse encore exister à l'heure actuelle. Est-il si extravagant d'instituer l'ancienneté syndicale tout comme le fait l'entreprise? Si ce n'est pas extravagant, je pense qu'il devrait y avoir une loi pour obliger le syndicat à cesser ces politiques démodées, injustes et discriminatoires.

Agent passagers de l'Ontario

Certains témoignages envoyés à la Commission soulignent aussi que la législation de certaines provinces exclut les travailleurs à temps partiel des unités de négociation:

A l'heure actuelle, les enseignants occasionnels n'ont aucun droit de négociation. Ils sont exclus de la législation régissant la négociation collective entre les enseignants et les commissions scolaires. Les enseignants occasionnels devraient avoir les droits suivants: droit de loger un grief en bonne et due forme, représentation officielle auprès des commissions scolaires et, enfin, droit de négocier à intervalles réguliers. Le syndicat des enseignants et les diverses fédérations devraient représenter les enseignants occasionnels et leur faire une place dans les unités de négociation collective à côté de leurs membres à plein temps et à temps partiel.

Une enseignante occasionnelle de l'Ontario

Autre point soulevé par les participants de l'enquête: le rôle des syndicats, dont le devoir est de représenter équitablement tous les membres. Une travailleuse employée à temps partiel par le gouvernement fédéral, par exemple, a signalé à son syndicat une injustice, à ses yeux, dans le calcul de son augmentation de salaire annuelle. Voici son récit des faits:

Lorsque j'ai parlé au président local et au président national, on m'a déclaré sans détours que les problèmes salariaux des travailleurs à temps partiel étaient loin d'être à la tête des priorités, que le syndicat n'était pas en faveur du travail à temps partiel et qu'il n'avait pas du tout envie d'intercéder auprès du Conseil du trésor pour faire modifier le contrat. Le syndicat m'a également annoncé qu'il n'avait pas l'intention de donner la vedette aux soucis des travailleurs à temps partiel dans les négociations. Je paie la pleine cotisation. Elle n'est pas ajustée. Pourtant j'ai l'impression que mes intérêts ne sont pas du tout représentés.

Employée du gouvernement fédéral, Ontario

Un autre participant a suggéré que l'on établisse une charte de droits garantissant aux travailleurs à temps partiel l'accès, entre autres, aux listes d'ancienneté et à la représentation syndicale:

L'ancienneté devrait être accumulable, et après une période de service déterminée, les travailleurs à temps partiel devraient pouvoir se porter candidats aux postes à plein temps.

Il faudrait lever les barrières qui entravent la syndicalisation et éliminer les unités séparées. Les travailleurs à temps partiel devraient avoir le droit d'être pleinement représentés et de loger des griefs.

Membre du Parlement provincial, Ontario

Un autre mémoire a critiqué l'application de l'article sur la juste représentation du Conseil canadien des relations du travail:

Votre Commission pourrait recommander que l'Article du *Code* portant sur la juste représentation, c'est-à-dire l'obligation légale de l'agent de négociation agréé de représenter équitablement et sans discrimination tous les employés de l'unité de négociation, y compris les employés à temps partiel, soit respectée.

Jusqu'à présent, le Conseil s'est refusé à interpréter l'article 136.1 du *Code* afin d'obliger les syndicats à adhérer étroitement à leur devoir de juste représentation.

Je suggère donc à votre Commission que l'article 136.1 du *Code* soit amendé de façon à obliger le Conseil à déclarer contraire au devoir de juste représentation tout traitement discriminatoire envers le travailleur ou la travailleuse à temps partiel en raison de son statut d'employé(e) à temps partiel.

Un avocat de l'Ontario

iv. Le poids des responsabilités parentales – De nombreux parents, surtout les mères, ont adopté le travail à temps partiel pour pouvoir faire face à leurs responsabilités parentales. Dans son étude sur le partage d'emploi, par exemple, la Commission a découvert que la naissance d'un enfant était la principale raison donnée par les travailleurs ayant adopté la formule.

Un dilemme se pose à la plupart des travailleurs

qui envisagent de prendre un poste à horaires allégés, puisque le travail à temps partiel entraîne une perte de la sécurité d'emploi, et anéantit tout espoir d'avancer dans la profession. Comment peuvent-ils persuader leur employeur de réduire leurs horaires provisoirement puis de les laisser reprendre leurs semaines normales? Voici ce qu'écrit une de nos correspondantes:

> Mon mari et moi nous voudrions avoir un enfant, mais nous ne pourrions pas l'élever avec un seul salaire. Le travail à temps partiel semble un compromis idéal. J'espère que votre Commission recommandera une politique susceptible d'encourager le travail à temps partiel au gouvernement fédéral.
>
> *Employée du gouvernement fédéral, Colombie britannique*

Les femmes ne sont pas les seules à vouloir assumer leurs responsabilités parentales, témoin cette lettre d'un livreur employé par une grande boulangerie de Toronto:

> Bien souvent on nous oblige à faire des heures supplémentaires. De nombreux chauffeurs travaillent jusqu'à 50 et 60 heures par semaine. Je n'ai presque pas de temps libre et je ne vois guère ma femme et mes enfants. Autre chose: nos équipes ne sont pas très régulières, si bien que nous ne savons jamais d'une semaine à l'autre à quelle heure nous allons commencer, et il s'agit surtout de postes de nuit. C'est doublement épuisant. Diviser le travail? Merveilleux! Le problème c'est que, je crois, ma femme ne serait pas enchantée de partager la paie.
>
> *Camionneur, Ontario*

La Commission a également entendu le témoignage d'un jeune couple de travailleurs sociaux d'Edmonton. Le père reste au foyer pour s'occuper de sa fillette de 20 mois. Il travaille à temps partiel sous contrat et sa femme est devenue factrice à plein temps.

> Nous avons décidé d'inverser les rôles masculin/féminin traditionnels. A notre avis cette option serait ouverte plus largement et plus durablement aux couples si l'on adoptait une politique éclairée envers le travail à temps partiel.
>
> *Travailleur au contrat et factrice de l'Alberta*

Le mémoire de nos correspondants albertains recommande l'octroi d'avantages sociaux complémentaires et de possibilités d'avancement pour les travailleurs à temps partiel. Il souhaite également que les employeurs réservent 10 pour cent de leurs postes aux travailleurs à temps partiel, et autorisent des horaires plus souples permettant aux employés de combiner travail et responsabilités parentales.

Parmi les nombreuses mères de famille qui ont écrit à la Commission, deux ont exprimé des vues diamétralement opposées qui reflètent peut-être des différences de revenus:

> Au moment de la naissance de ma fille, il y a trois ans et demi, j'ai quitté mon poste d'économiste supérieure au gouvernement provincial de l'Ontario pour travailler à temps partiel et passer plus de temps à la maison.
>
> La Fonction publique de l'Ontario ne prévoit pas l'emploi à temps partiel permanent, mais j'ai conclu une entente spéciale qui me permet de garder mon poste de cadre supérieur sur une base contractuelle. Ces dernières années j'ai milité avec mes collègues pour la reconnaissance de l'emploi à temps partiel permanent dans la Fonction publique de l'Ontario, et nos propositions ont été adoptées officiellement par la Commission de la Fonction publique de la province.
>
> *Economiste supérieure de l'Ontario*

> Je suis un parent sans conjoint. J'ai trente ans passés, un fils de quatre ans et je suis nourrice d'un bébé de trente mois. Depuis quatre ans, je travaille de façon intermittente, à plein temps et à temps partiel. Mon plus grand souci est mon fils [. . .] J'ai toujours réussi à être là quand il le fallait, pour soigner les bobos et les rhumes, bref, chaque fois qu'un enfant a besoin de sa mère.
>
> Voilà mon lot: pas d'assurance-maladie et pas d'avantages complémentaires; je n'ai pas non plus droit à l'allocation de garderie parce que je travaille et que j'ai choisi ce style de vie.
>
> Je vous remercie de m'avoir laissé m'épancher un peu. En fait, personne ne comprend ce que c'est et comment les gens se démènent pour survivre.
>
> *Thérapeute puéricultrice de l'Alberta*

Le Dr. E.F. Borins, directrice de la Clinique des Femmes, département de psychiatrie de Toronto Western Hospital, a adressé à la Commission un mémoire dans lequel elle souligne le rôle bénéfique du travail à temps partiel sur la santé mentale des femmes.

> Les études effectuées ces dernières années démontrent clairement que les femmes qui travaillent sont beaucoup moins sujettes à la dépression. Les jeunes mères de famille sont particulièrement vulnérables et, en fait, elles sont souvent déprimées, et se montrent en général beaucoup moins satisfaites de leur existence. Selon toutes les études effectuées dans la population et les milieux hospitaliers, le taux de dépression est deux fois plus élevé chez les femmes que chez les hommes. L'emploi peut protéger de la dépression. Les couples, les familles qui travaillent ou ont une carrière sont manifestement de plus en plus nombreux, ce qui prouve que les gens s'adaptent au contexte actuel. Ces adaptations devraient inclure le travail à temps partiel, à titre permanent ou intermittent, pour l'un des deux parents, surtout lorsque les enfants sont très jeunes.

v. Perspectives de carrière – Les travailleurs à temps partiel ne peuvent ni faire une carrière ni monter dans l'échelle professionnelle: c'est là, au dire de nombreux interlocuteurs, l'une des lacunes du travail

à temps partiel. Les employeurs ont tendance à ne faire appel aux travailleurs à temps partiel que pour des tâches de durée limitée ou des postes subalternes. On a fait remarquer à la Commission que les bons emplois à temps partiel permanents étaient rares, non seulement à cause d'obstacles administratifs, mais aussi parce que les travailleurs à temps partiel sont l'objet de préjugés tenaces. Habitués à un monde où le travail à plein temps est considéré comme la norme, les patrons ont du mal à comprendre que certaines personnes peuvent choisir des horaires réduits tout en restant dévouées à leur tâche.

On a suggéré d'encourager les employeurs à:

- voir si la structure du lieu de travail peut être modelée sur les besoins individuels;
- examiner les postes qu'ils offrent, les tâches qu'ils requièrent et les heures nécessaires à leur exécution;
- créer des postes plus stimulants à l'intention des travailleurs à temps partiel;
- réduire les écarts de salaire entre le travail à plein temps et le travail à temps partiel afin de faire de cette dernière formule une option réaliste pour les travailleurs comme pour les travailleuses.

La Commission a reçu plusieurs mémoires émanant de femmes qui avaient en vain essayé de persuader leurs employeurs de se montrer plus souples envers le travail à temps partiel, de permettre le partage d'emploi et d'ouvrir les postes professionnels à la formule des horaires allégés. Voici à cet égard quelques extraits de lettres:

> Pour ma part je pourrais, et je voudrais, devenir employée à temps partiel. Pourtant, je ne peux pas, car c'est contraire aux «principes» de l'établissement. Les employés qui veulent du temps libre doivent en général prendre un congé sans solde.
>
> *Institutrice de la Nouvelle-Ecosse*

Le docteur Borins a également évoqué le cas des étudiantes en médecine qui veulent conjuguer études et responsabilités parentales. Notre interlocutrice pense qu'il s'agit là d'une question cruciale à l'heure où les femmes sont de plus en plus nombreuses à se tourner vers la médecine, et explique la situation comme suit:

> Les étudiantes en médecine souhaitent de plus en plus marier profession et rôle traditionnel. Dans les études de médecine supérieures, il est extrêmement difficile de faire un stage à temps partiel. De plus les internes à temps partiel sont l'objet de pressions constantes de la part de leurs collègues et du personnel à plein temps. Cette atmosphère désapprobatrice affecte énormément les intéressées.

De toute évidence, les travailleurs à temps partiel ont beaucoup de mal à poursuivre une carrière, et cela ne leur plaît guère. Comment remédier à la situation?

Recommandations de la Commission

Les extraits de lettres et de mémoires indiquent que la plupart des travailleurs à temps partiel s'insurgent contre le traitement que leur réservent employeurs, syndicats et collègues. Ils veulent être considérés comme des membres sérieux de la population active. Ils veulent la sécurité de l'emploi, des chances de promotion égales, des régimes de pension et des avantages sociaux complémentaires, le tout en fonction des heures travaillées. Et, soulignent-ils, on ne reconnaît pas assez que le poids des responsabilités parentales entraîne de longues heures de travail, bien qu'une petite partie de ces heures seulement fasse partie de l'emploi salarié. Les particuliers qui ont pris la peine d'écrire à la Commission veulent que leur voix soit entendue. Le ton de leurs lettres traduit leur mécontentement, et le plus souvent ils demandent que la Commission recommande au gouvernement des lois leur garantissant un traitement équitable dans les entreprises.

On trouvera à la Section G du Chapitre 4 les recommandations de la Commission relatives aux questions évoquées dans la présente Section.

B. Les syndicats et les associations professionnelles

1. Survol des positions syndicales

L'attitude des syndicats vis-à-vis du travail à temps partiel pourrait se résumer en un seul mot: ambivalence. Les cinquante-quatre mémoires présentés par les syndicats et les associations professionnelles embrassent tout un éventail de positions: certaines organisations encouragent le travail à temps partiel (s'il est librement choisi) et s'efforcent d'améliorer la situation des travailleurs qui adoptent la formule; à l'opposé, certains syndicats sont farouchement hostiles aux horaires réduits et s'efforcent de freiner le recrutement de travailleurs à temps partiel dans les entreprises. Parmi eux, certains préfèrent une réduction générale de la semaine de travail à l'institution du travail à temps partiel.

Entre les deux on trouve les syndicats qui militent pour l'amélioration des salaires et des avantages sociaux accordés aux employés à temps partiel mais qui, à l'intérieur du syndicat lui-même, rejettent dans une certaine mesure les travailleurs à temps partiel. Mieux encore: tout en réclamant à cor et à cri de meilleurs avantages sociaux pour les travailleurs à temps partiel, certains syndicats s'efforcent de faire réduire ou du moins réglementer le nombre de partageants dans les milieux de travail.

Il semble bien que les syndicats soient en train de revoir leurs positions en matière de travail à temps partiel. L'opposition farouche d'il y a dix ans cède peu à peu le pas à une nouvelle optique: le travail à temps partiel n'est pas prêt de disparaître et les syndicats doivent faire face aux nouvelles réalités.

Au Québec, la Centrale des syndicats démocratiques a résumé en quelques lignes l'opinion prédominante:

> Deux attitudes sont possibles: on peut dénoncer le travail à temps partiel et en revendiquer l'élimination; on peut par ailleurs reconnaître le phénomène mais lutter énergiquement pour l'amélioration des conditions de travail dans ce secteur. Nous croyons qu'il est préférable de reconnaître le droit d'existence de cette activité et parallèlement de s'attaquer énergiquement à l'exploitation faite dans ce secteur.

2. La position traditionnelle des syndicats

Il est de tradition dans les milieux syndicaux de s'élever contre le travail à temps partiel. L'opposition est plus ou moins ferme selon les pays et les syndicats. L'enquête sur le travail à temps partiel réalisée au début des années 1960 par l'Organisation internationale du travail décrit ainsi les positions syndicales:

> Les documents qui traitent du sujet démontrent clairement que dans un grand nombre de syndicats on redoute la concurrence des travailleurs à temps partiel. On craint également qu'une prolifération des emplois à temps partiel dans les secteurs professionnels où la nature du travail ne le justifie pas compromette, voire sape, le statut des travailleurs à plein temps. Autre inquiétude: la généralisation du travail à temps partiel ne risque-t-elle pas de marginaliser encore plus les femmes sur le marché de l'emploi, d'en faire des éléments corvéables à merci dont on se débarrasse à sa guise, et donc de dévaluer la main-d'oeuvre féminine? Certains syndicats s'interrogent également sur le bien-fondé des emplois à temps partiel dans le travail à la pièce et les emplois à rendement imposé; les travailleurs à temps partiel sont souvent plus dispos et donc capables d'une meilleure productivité horaire que leurs collègues à plein temps. Ils risquent donc de faire baisser le salaire à la pièce et de faire grimper les cadences dans toute l'entreprise. Les syndicats affirment que les employés à temps partiel n'ont guère l'esprit de solidarité, sont difficiles à organiser, bénéficient le plus souvent des normes et des conditions de travail applicables à tous sans pour autant prendre part comme ils le devraient aux luttes pour améliorer la situation dans l'entreprise.[3]

Un document[4] publié aux Etats-Unis en 1982 énumère les cinq grands griefs des syndicats envers le travail à temps partiel:

1. La prolifération des emplois à temps partiel lèse les travailleurs qui ont besoin d'un salaire complet. Elle va exacerber la concurrence sur le marché de l'emploi et aggraver le chômage. La conversion de postes à plein temps en postes à temps partiel ne sert qu'à disséminer le chômage — surtout en période de crise — au lieu de créer les nouveaux emplois dont nous avons besoin. Si l'emploi à temps partiel se généralise, il va sans doute attirer une partie plus importante de la population inactive et donc aviver la compétition entre les demandeurs d'emploi. Jusqu'ici, le travail à temps partiel a toujours été un palliatif de la pénurie de main-d'oeuvre; aujord'hui, nous avons au contraire un surplus de main-d'oeuvre.
2. Les syndicats veulent avant tout obtenir la diminution des semaines et des années de travail pour tous, sans perte de salaire, au fur et à mesure que la productivité augmente, et non le travail à temps partiel pour un petit groupe. La mise en vedette du travail à temps partiel risque de rejeter au second plan

---

[3] Organisation internationale du travail, "An international survey of part-time employment", *International Labour Review* 88, 1963: 504-505.

[4] Nollen, S.D. New Work schedules in practice; managing time in a changing society. *Work in America Institute Series*. Toronto. Van Nostrand Reinhold, 1982.

l'objectif essentiel des organisations syndicales.

3. L'exploitation des travailleurs à temps partiel à laquelle se livrent volontiers les entreprises entraîne la dégradation des normes de travail. Très souvent, les employés à temps partiel n'ont pas accès aux avantages sociaux, à la sécurité d'emploi et à l'avancement. Si les effectifs du personnel à temps partiel devaient augmenter, ces inégalités se répercuteraient d'autant.

4. Le travail à temps partiel amoindrit le statut professionnel, confine les femmes dans des postes subalternes et favorise surtout les gens qui ont le moins besoin d'aide. Les postes à horaires réduits se trouvent le plus souvent aux échelons subalternes et sont occupés en majorité par des femmes qui n'ont pas besoin d'un plein salaire: ils ne servent donc pas la cause de la justice dans le secteur de l'emploi.

5. Les gens qui préféreraient travailler à temps partiel sont probablement difficiles à organiser; comme de plus leur travail n'est pas leur préoccupation essentielle, ils font de piètres syndicalistes comparés à leurs collègues à plein temps.

3. *Position des grands syndicats et des fédérations du Canada*

La majorité des grands syndicats et des fédérations syndicales du Canada sont en train de revoir leurs positions traditionnelles et d'adopter une attitude plus positive envers le travail à temps partiel. Tout en s'inquiétant vivement des empiétements du travail à temps partiel sur le marché de l'emploi à plein temps, et tout en critiquant vivement quelques-uns des traitements actuels des employés à temps partiel, la plupart des syndicats qui ont présenté des mémoires étaient prêts à appuyer la formule du travail à temps partiel à deux conditions: il doit être librement choisi; les travailleurs doivent bénéficier de taux de rémunération équitables et d'avantages sociaux proportionnels. Tous les syndicats, même les plus hostiles au travail à temps partiel, ont revendiqué des avantages sociaux au prorata.

Le mémoire d'une des organisations syndicales résume parfaitement cette position et les changements souhaités.

> Dans des entreprises touchées par la législation du travail (voire avec un [illegible] dans certains cas), on a créé, avec le syndicat du travail à temps partiel, une catégorie d'employés qui [illegible] par rapport [illegible] à temps plein. L'employé à temps partiel est lié d'une façon permanente à l'employeur, il a droit à [illegible] à l'ancienneté, [illegible]

surtout les intérêts de la majorité des membres qui, eux, occupaient des postes permanents. Lorsque les syndicats ont remarqué la diminution de pourcentage de la population active à désir temps total, et que les employeurs n'ont pas été tout à fait prêts à octroyer des avantages sociaux aux travailleurs qu'ils avaient si discrètement installés.

Union des employés de gros, de détail et de magasins à rayons

Pour autant qu'on puisse tirer des conclusions d'une situation en évolution constante, nous dirons que, selon toute apparence, plus il y a de femmes dans un syndicat, plus le syndicat en question soutient les travailleurs à temps partiel et mieux il réussit à obtenir pour eux des avantages sociaux. Les syndicats de personnel infirmier, par exemple, qui comptent 98% de femmes et de 40 à 60% de travailleurs à temps partiel, ont dans la plupart des provinces obtenu des avantages sociaux proportionnels (ou, à défaut, une compensation en espèces) pour leurs membres occupant un poste à horaires réduits. Les syndicats d'enseignants et d'employés du commerce de détail (dans les supermarchés) ont également revendiqué avec succès un certain degré d'égalité pour les travailleurs à temps partiel. Le Syndicat canadien de la Fonction publique a lui aussi réussi à faire avancer la cause de ses syndiqués employés à temps partiel.

Ce changement de position a été officiellement entériné par le Congrès du travail du Canada en 1976 dans une déclaration, L'égalité des chances et de traitement pour les travailleuses, qui reconnaissait en outre les problèmes spécifiques des travailleurs à temps partiel. Voici un court extrait de cette déclaration:

> Des mesures spéciales seront prises [. . .] pour s'assurer que les travailleurs — des femmes pour la plupart — qui ont un emploi permanent à temps partiel, sont traités équitablement, en particulier au chapitre des avantages sociaux proportionnels.
>
> *Congrès du travail du Canada*

La plupart des grandes organisations ouvrières canadiennes estiment de veiller à ce qu'au sein du syndicat les travailleurs à temps partiel soient considérés sur un pied d'égalité. La Commission s'est livrée à une enquête téléphonique auprès des 41 principaux syndicats du pays. Les résultats montrent que toutes les organisations sauf deux (qui ne comptent pas de travailleurs à temps partiel) accordent le plein droit de vote à leurs membres travaillant à temps partiel.

Cinquante pour cent des syndicats ajoutent au principe de quart des membres ayant des horaires réduits; des syndicats font légalement établir les cotisations; sept seulement exigent que les travailleurs à

TABLEAU 5
Les syndicats canadiens et le travail à temps partiel, répartition en matière de cotisations proportionnelles

	Nombre de syndicats	Pourcentage des syndicats
Total des organisations interrogées par téléphone	41	100
Cotisations proportionnelles	21	51
Cotisations en partie proportionnelles	6	14
Autres cotisations :	7	17
Exemption de cotisations pour les travailleurs à temps partiel	1	2
Cotisations variables à l'échelon local	2	5
N'ont pas de membres travaillant à temps partiel	4	10

temps partiel paient les cotisations normales.

a. Le travail à temps partiel et l'appui syndical

Comme la plupart des syndicats qui ont présenté des mémoires à la Commission, le Congrès du Travail du Canada a tout à la fois soutenu et attaqué le concept de travail à temps partiel. Du côté positif, les syndicats ont fait les remarques suivantes:

> Le CTC reconnaît et accepte pleinement la contribution des travailleurs à temps partiel à notre économie. Pour des raisons personnelles, beaucoup de Canadiens préfèrent adopter des horaires réduits.
>
> *Congrès du travail du Canada*

> [. . .] le travail à temps partiel permanent constitue un élément essentiel et précieux de la scène canadienne. On a longtemps pensé que les employés à temps partiel étaient des travailleurs subalternes, secondaires et inutiles. Ces notions périmées doivent faire place à une nouvelle conception: l'apport d'un employé n'est pas fonction des heures travaillées, mais plutôt de ses efforts et de la qualité du travail effectué en cours d'emploi.
>
> *Institut professionnel de la Fonction publique du Canada*

> Il faut encourager la création de postes à horaires réduits dans des secteurs autres que les postes subalternes afin que les femmes puissent avoir une plus grande liberté de l'emploi à temps partiel.
>
> *Syndicat national de la Fonction publique provinciale*

b. Le travail à temps partiel et l'opposition syndicale

Tout en se prononçant résolument pour [illegible] tion des [illegible] des travailleurs à temps partiel, [illegible] plupart des syndicats [illegible] l'[illegible] de la [illegible] et d'[illegible] l'emploi à plein temps. Cette opposition [illegible]

illustrent bien la position des organisations ouvrières:

> Le travail à temps partiel ne doit pas proliférer aux dépens de l'emploi à plein temps.
>
> *Congrès du travail du Canada*

> L'objectif prioritaire du mouvement ouvrier reste l'emploi à plein temps.
>
> *Alliance de la Fonction publique du Canada*

> Il faudrait exiger que les employeurs obtiennent des permis avant de recruter des travailleurs à temps partiel, tout comme ils doivent aujourd'hui avoir des permis pour les heures supplémentaires.
>
> *Syndicat canadien de la Fonction publique*

> Pour une partie de plus en plus importante de la main-d'oeuvre à temps partiel, la formule n'est manifestement qu'un succédané partiel de ce qui est véritablement recherché: l'emploi à plein temps.
>
> *Congrès du travail du Canada*

Les attaques les plus vives sont venues d'une coalition de six syndicats représentant 200 000 travailleurs québécois et de la Fédération du travail de l'Alberta. L'organisation albertaine a déclaré que le travail à temps partiel était un courant régressif qui ne devait pas être encouragé, et a demandé son contingentement. Les deux groupes ont également réclamé que des mesures soient prises pour combiner une partie des postes à temps partiel actuels afin de créer des emplois à plein temps pour les chômeurs.

La coalition des six syndicats québécois réunissait la Confédération des syndicats nationaux (CSN), la Centrale de l'enseignement du Québec (CEQ), la Fédération des syndicats professionnels d'infirmières et d'infirmiers du Québec (FSPIIQ), le Syndicat des fonctionnaires provinciaux du Québec (SFPQ), le Syndicat des professionnels du gouvernement du Québec (SPGQ) et la Fédération québécoise des infirmières et des infirmiers (FQII). Ils ont surtout accusé le travail à temps partiel de confiner les femmes dans des ghettos, de les renvoyer dans leurs foyers et de replacer sur leurs épaules l'entière responsabilité des tâches ménagères.

Bref, les syndicats semblent tiraillés entre deux positions: ils doivent d'une part défendre les droits des employés qui choisissent d'avoir des horaires réduits, mais craignent d'autre part que la prolifération du travail à temps partiel ne menace les emplois à plein temps. La solution du problème est peut-être contenue dans un mémoire[6] présenté par le CTC en 1981:

> L'employeur ne pourrait plus bénéficier financièrement du recrutement de personnel à temps partiel si le contrat des travailleurs à temps complet s'appliquait pleinement aux employés à temps partiel, qui prendraient ainsi la place qui leur revient. De plus, cette mesure favoriserait la bonne entente industrielle puisque les employés à temps partiel risquent d'entraîner des conflits si le syndicat considère qu'ils sont embauchés pour affaiblir une unité de négociation ou, dans certains cas, empêcher que le syndicat soit agréé.

4. Les travailleurs à temps partiel et les conquêtes syndicales

Tous les syndicats sont d'accord pour réclamer le traitement équitable des travailleurs à temps partiel, mais sont loin de s'entendre lorsqu'il s'agit de défendre leurs propres membres. Il est par conséquent particulièrement difficile de résumer la position des organisations ouvrières. Comme nous l'avons indiqué, les syndicats qui ont obtenu le plus de concessions en faveur des travailleurs à temps partiel sont aussi ceux qui comptent le plus gros pourcentage d'employés à temps partiel ou de femmes, ou des deux. Nous citerons par exemple les syndicats d'infirmières/infirmiers, les fédérations d'enseignants, les syndicats d'employés du commerce de détail (dans les supermarchés) et le Syndicat canadien de la Fonction publique.

a. Syndicat offrant des avantages intéressants aux travailleurs à temps partiel

i. Les infirmières/infirmiers – Le secteur des soins de santé exige la présence d'employés vingt-quatre heures sur vingt-quatre et sept jours par semaine, ainsi que le travail de poste; on y trouve donc une forte proportion de travailleurs à temps partiel. La formule est très prisée, tant chez les employeurs que chez les employés, car elle permet aux infirmières de conserver leur poste tout en s'occupant de leurs enfants et donne aux employeurs une latitude accrue dans l'établissement des calendriers. De plus, des pénuries périodiques d'infirmières ont obligé les établissements hospitaliers à faire appel à des employés à temps partiel, si bien qu'en 1981, le pourcentage de personnel ne travaillant pas à plein temps tournait dans la plupart des provinces autour des 40 pour cent. Dans certains petits hôpitaux de l'Ontario, les infirmières à temps partiel formaient de 51 à 83 pour cent du personnel soignant.

Les avantages obtenus par les syndicats d'infirmières/infirmiers varient selon les provinces et selon que les infirmières à temps partiel sont des «permanentes» ou des «occasionnelles». Dans la plupart

[6] Congrès du travail du Canada. Mémoire présenté au Conseil consultatif canadien de l'emploi et de l'immigration au sujet de l'emploi à temps partiel au Canada. 1981, p. 7

des provinces, les infirmières à temps partiel qui ont un poste permanent ont obtenu le droit au salaire égal et aux avantages sociaux (proportionnels au nombre d'heures travaillées, le plus souvent). Dans certaines régions elles reçoivent une prime au lieu d'avantages sociaux. Les occasionnelles à temps partiel, par contre, sont exclues de la plupart des avantages sociaux et sont souvent payées au tarif le plus bas, quelles que soient leurs années de service.

Le syndicat des infirmières/infirmiers de la Colombie britannique semble s'être particulièrement bien battu pour ses membres: les infirmières à temps partiel bénéficient de certains avantages au même titre que leurs collègues à plein temps (assurance-maladie, assurance-maladie complémentaire, assurance dentaire, assurance-vie collective et assurance-invalidité). Les autres avantages sont calculés au prorata des heures travaillées. L'ancienneté est fonction des années civiles plutôt que du nombre d'heures travaillées. Les infirmières occasionnelles ont droit à certains avantages au prorata, mais sont exclues des régimes suivants: assurance-maladie, soins dentaires, assurance-vie collective, assurance-maladie complémentaire et retraite. Leur salaire est fixé au point médian du barème en vigueur dans leur catégorie.

ii. Les commis de la vente au détail – Les vendeurs ou vendeuses qui travaillent dans les grands magasins ou chez de petits détaillants ne sont pour la plupart pas syndiqués. Les syndiqués se trouvent surtout dans les supermarchés, qui emploient beaucoup de personnel à temps partiel. Le syndicat des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce, région 19 (Canada), rapporte que 20 000 de ses membres, soit 29%, travaillent à temps partiel, dans le commerce de détail le plus souvent. Le syndicat est fermement convaincu que le principe «à travail égal, salaire égal» doit s'appliquer à tous les employés quelle que soit la durée quotidienne ou hebdomadaire de leur travail.

Le programme le plus audacieux a été signalé à la Commission par deux syndicats ontariens, le Conseil de l'Ontario du Syndicat des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce, et l'Union des employés de gros, de détail et de magasin à rayons, qui réunissent à eux deux 14 000 travailleurs à temps partiel. En négociant avec les employeurs, ils ont obtenu des régimes fiduciaires mixtes d'assurance-maladie, bien-être et retraite qui, disent-ils, représentent une conquête radicale pour les travailleurs de la vente au détail. Le financement des régimes est assuré par l'employeur qui verse une cotisation négociée pour chaque heure travaillée par les employés à plein temps et à temps partiel. La caisse finance les prestations allouées aux travailleurs à plein temps et à temps partiel; il est géré par une commission paritaire direction-syndicat. Ces deux syndicats ont jusqu'ici obtenu:

- des régimes de retraite pour les employés à temps partiel dans deux grandes chaînes de magasins d'alimentation et une chaîne de magasins de nouveautés;
- un régime de soins dentaires qui protège près de 13 000 travailleurs ontariens.

Ils sont actuellement en train de négocier pour les travailleurs à temps partiel tout un éventail d'avantages sociaux supplémentaires, assurance-maladie et accident, assurance-invalidité et assurance-vie, par exemple.

iii. Les fédérations d'enseignants – Malgré le déclin récent de la population scolaire, le nombre d'enseignants à temps partiel a grimpé en flèche au cours des dix dernières années dans presque toutes les provinces. Au Manitoba, par exemple, le nombre d'enseignants à plein temps a diminué de 3.2 pour cent entre 1971 et 1981, tandis que celui des enseignants à temps partiel passait de 329 à 874, soit un bond de 265.6 pour cent. L'Association des enseignants du Manitoba a rapporté que la création de postes à temps partiel avait une double origine: l'introduction de nouveaux programmes et la réduction des effectifs par classe à la suite du déclin des inscriptions. Une enquête effectuée dans la province en 1980 a révélé que la majorité des enseignants à temps partiel étaient des femmes de 26 à 45 ans qui étaient passées par l'enseignement à plein temps, et qui étaient chargées de classes primaires (dans la majorité des cas) à mi-temps. En 1982, une enquête conduite dans l'enseignement primaire de la Colombie britannique a donné des résultats similaires.

La plupart des fédérations d'enseignants qui ont présenté des mémoires ont indiqué que leurs membres occupant un poste à temps partiel permanent étaient aussi bien traités que leurs collègues à plein temps. En Ontario, au Manitoba, au Nouveau-Brunswick et en Colombie britannique, les enseignants qui travaillent régulièrement à temps partiel sont payés au même taux que les autres et bénéficient généralement d'avantages sociaux au prorata (en Ontario, les arrangements varient selon les commissions scolaires). Dans la plupart des provinces, les enseignants cotisent également au régime de retraite sur une base proportionnelle.

Le tableau change radicalement lorsqu'on se tourne vers les instituteurs suppléants, qui ne bénéficient pas des salaires et des avantages obtenus par la plupart des fédérations d'enseignants et même, dans certaines provinces (Ontario et Nouveau-Bruns-

wick) n'ont pas le droit d'adhérer à la fédération. Comme l'a fait remarquer la Fédération des associations des enseignantes de l'Ontario, les suppléantes n'ont pas droit aux avantages sociaux, aux congés de maladie, à l'ancienneté, et touchent le salaire que la commission scolaire locale juge bon de leur octroyer.

iv. Le syndicat canadien de la Fonction publique (SCFP) – Le SCFP représente le plus grand nombre de travailleurs à temps partiel de tous les syndicats au Canada. En effet, sur un total de 277 836 adhérents, 60 000 travaillent à temps partiel dans divers secteurs: commissions scolaires, gouvernements municipaux et provinciaux, hôpitaux, maisons de retraite, universités et autres organismes gouvernementaux.

Le SCFP, qui se bat depuis plus de douze ans pour améliorer le sort des travailleurs à temps partiel, a le sentiment d'avoir en partie atteint ses objectifs. Mais, ajoute-t-il, il reste encore bien des obstacles à franchir.

Pour illustrer l'étendue de sa réussite, le SCFP a cité cet alinéa de la convention collective qu'ont récemment signé les employés des hôpitaux de la Saskatchewan:

> *Article 21 — Employés à temps partiel*
> 21.01. Les employés qui travaillent moins que les heures de travail normales accumuleront de l'ancienneté et tous les autres avantages inclus dans la convention (sous réserve des dispositions d'admission aux régimes de retraite, d'assurance-vie collective, et d'assurance-invalidité) en proportion directe du temps travaillé par rapport au nombre normal d'heures de travail des employés à plein temps occupant un poste similaire.
>
> *Syndicat canadien de la Fonction publique*

En ce qui concerne l'ancienneté, le SCFP a réussi à faire adopter dans les récentes conventions la liste d'ancienneté unique qui donne à tous les employés le droit de passer du travail à temps partiel au travail à plein temps et vice versa. Le SCFP a également créé un précédent en stipulant que l'ancienneté des employés à temps partiel devrait être calculée d'après l'année civile plutôt qu'au prorata.

Les contrats d'assurance-vie collective et les clauses des régimes de retraite excluent souvent les travailleurs qui n'atteignent pas un seuil donné d'heures de travail hebdomadaire ce qui, selon le SCFP, entrave considérablement toute initiative pour obtenir de meilleurs avantages sociaux pour les employés à temps partiel.

Dans le cadre de son action continue pour améliorer le sort des travailleurs à temps partiel le SCFP a établi les objectifs de négociation suivants pour toutes ses sections:

> a) Parité entre le taux salarial de base et les avantages sociaux du travailleur à plein temps et ceux du travailleur à temps partiel.
> b) Horaires réguliers, calendriers affichés longtemps à l'avance.
> c) Ancienneté calculée en fonction des années civiles, afin que les travailleurs à temps partiel jouissent à égalité de la protection de l'emploi, des congés et des autres avantages liés à l'ancienneté.
> d) Paiement d'heures supplémentaires pour toute tâche effectuée au-delà des heures normales de travail (qu'il s'agisse de vingt heures par semaine ou de quarante).
>
> *Syndicat canadien de la Fonction publique*

b. Les syndicats en transition

L'un des aspects les plus intéressants de certains mémoires présentés à la Commission par les syndicats a été l'écart entre ce que les syndicats disaient vouloir obtenir pour les travailleurs à temps partiel et leurs initiatives concrètes. Nous dirons que ces organisations sont des «syndicats en transition» car, toutes dévouées qu'elles soient à la cause des travailleurs à temps partiel, elles restent dans une certaine mesure influencées par l'hostilité traditionnelle des organisations ouvrières envers la formule du temps partiel. Certains syndicats ont connu un brusque afflux de travailleurs à temps partiel et ont du mal à déloger les préjugés des membres qui travaillent à plein temps.

i. Les employés de chemin de fer et de de lignes aériennes – La Fraternité des commis de chemins de fer et de lignes aériennes, division aérienne, s'est trouvée dans cette situation en 1979 lorsque CP Air a décidé de recruter des employés à temps partiel pour les périodes de pointe à l'aéroport de Toronto. Dans le mémoire qu'elle a présenté à la Commission, la Fraternité a expliqué que ces nouveaux-venus n'avaient ni avantages sociaux, ni sécurité d'emploi, ni ancienneté, et qu'ils se sont très vite interrogés sur leur situation.

Après avoir réglé quelques querelles internes au sujet des travailleurs à temps partiel, le syndicat a obtenu dans la convention collective de 1980 que les employés travaillant au moins 18 heures 45 par semaine bénéficient des avantages sociaux proportionnels. La question de l'ancienneté n'a pas été résolue et il a été décidé de limiter à 20 pour cent le pourcentage de travailleurs à temps partiel dans une entreprise donnée et à 10 pour cent dans l'unité de négociation. La convention précisait également qu'en cas de compression de personnel les travailleurs à temps partiel devaient être mis à pied avant les employés à plein temps. Cette clause est malheu-

reusement entrée en vigueur et, au moment de la présentation du mémoire, en octobre 1982, tous les travailleurs à temps partiel étaient sur le point d'être licenciés.

L'exposé de la Fraternité des commis de chemins de fer et de lignes aériennes précise que «les droits et le statut des employés à temps partiel [seront] au coeur de [nos] préoccupations lors des négociations». Pourtant six de ses membres, qui avaient perdu leur emploi, ont déclaré que, à leur avis, leur syndicat ne mettait pas en pratique ce qu'il prêchait. Ces adhérents ont fait parvenir à la Commission une copie de la lettre qu'ils ont adressée à leur syndicat et où ils disaient notamment[7]:

> De quel droit le syndicat décide-t-il que mes besoins sont plus grands ou moins grands que ceux d'un employé à plein temps? [. . .] Les travailleurs à temps partiel sont des êtres humains eux aussi. Et nous avons le droit de garder notre emploi. [. . .] Le plus gros problème des travailleurs à temps partiel, actuellement, c'est l'ancienneté [. . .]; vous dites que l'entreprise ne nous l'accorde pas. La vérité [. . .] c'est que le syndicat n'en veut pas. [. . .] Le syndicat se doit de nous donner la première chose dont nous avons besoin: non pas simplement l'ancienneté parmi nous [les travailleurs à temps partiel] mais l'ancienneté et la sécurité d'emploi en parité avec les autres membres du syndicat.

ii. Les employés des postes – Lors des audiences de Toronto, la Commission a entendu une délégation de 30 employés des postes à temps partiel syndiqués qui ont vivement critiqué le Syndicat des postiers du Canada. Les protestataires, dont certains avaient jusqu'à trente ans d'ancienneté, ont déclaré qu'ils payaient les mêmes cotisations que tout le monde, mais n'étaient pas traités à égalité avec les syndiqués travaillant à plein temps. Certaines conquêtes des employés à temps partiel ont servi de monnaie d'échange lors des négociations de 1981 qui, disent les délégués, ont abouti aux changements suivants:

- Quelle que soit leur ancienneté, les employés à temps partiel n'ont plus le droit de faire partie des équipes de jour.
- Les employés à temps partiel n'ont plus le droit d'occuper des postes sélectionnés et spéciaux, même s'ils ont reçu la formation appropriée et se sont déjà acquittés avec compétence des fonctions de ce poste.
- Les employés à temps partiel perdent leur ancienneté lorsque, sur leur demande, ils passent dans la catégorie des travailleurs à plein temps.
- Les employés à temps partiel ne peuvent cotiser à la caisse de retraite.

Présentation orale. 30 membres du Syndicat des postiers du Canada, Toronto

iii. Les travailleurs en communication – Le mémoire du Syndicat des travailleurs en communication du Canada laisse lui aussi percer une certaine ambivalence vis-à-vis des travailleurs à temps partiel. Le STCC admet que «clairement, le travail à temps partiel répond à un besoin chez les travailleurs comme à l'échelon de la direction» et exhorte les syndicats à militer pour que leurs membres travaillant à temps partiel obtiennent la parité des salaires et les prestations sociales au prorata. Dans la même foulée, il déclare que le nombre des travailleurs à temps partiel doit être contingenté.

> [. . .] Tous les membres doivent lutter pour limiter le pouvoir de la direction en matière de recrutement d'employés à temps partiel, puisque cette initiative patronale peut en fait être utilisée pour mettre en danger la sécurité d'emploi de tous les employés, qu'ils travaillent à temps partiel ou à plein temps.
>
> *Syndicat des travailleurs en communication du Canada*

iv. Les chargés de cours de l'université – La Commission ne s'attendait certes pas à voir apparaître des chargés de cours lors des audiences. Ces enseignants sont recrutés sous contrat par les universités pour enseigner un ou plusieurs cours. Ils travaillent à temps partiel ou sont engagés pour la durée de la session. Selon l'Association canadienne des professeurs d'université (ACPU), ces professeurs à temps partiel sont moins payés (jusqu'à 60 pour cent de moins dans certaines universités et certains cégeps), n'ont pas droit aux avantages sociaux, au régime de retraite, à la sécurité de l'emploi, à l'ancienneté. La titularisation leur est à peu près fermée. Dans certaines universités, les chargés de cours recrutés pour la durée de la session ou à temps partiel assurent plus de la moitié des cours de l'université.

Le mémoire de l'ACPU a souligné que les procédures de recrutement de surnuméraires sont largement utilisées depuis quelques années pour pratiquer une politique d'embauche soucieuse exclusivement de réaliser des économies, quels qu'en soient les coûts pour les intéressés ou les répercussions à long terme sur les universités. Tout en accusant le sous-financement gouvernemental de ce nouvel état de fait, l'ACPU ajoute que «les universités ont été des complices naïves et largement dociles de ce processus».

Comme tous les syndicats «en transition», l'ACPU se prononce nettement pour l'amélioration des salaires et des avantages sociaux accordés aux enseignants à temps partiel, mais les sections locales n'ont apparemment pas fait grand-chose pour persuader l'administration des universités d'appliquer cette politique. Dans leurs mémoires, plusieurs groupes de

[7] Lettre à la Fraternité des commis de chemins de fer et de lignes aériennes, division aérienne, 14 octobre 1982.

chargés de cours ont souligné que dans certains cas ils étaient bannis des associations d'enseignants universitaires ou qu'on ne les informait pas des réunions du corps professoral.

Il y a quelques exceptions. Le College Institute Educator's Association of B.C., qui représente 2 800 enseignants et techniciens de onze cégeps de la Colombie britannique et le B.C. Institute of Technology, illustre bien les conquêtes obtenues par les travailleurs à temps partiel syndiqués. Cette association a donné l'exemple de deux cégeps où les chargés de cours à temps partiel sont payés au même taux horaire que leurs collègues à plein temps.

5. *Les syndicats opposés au travail à temps partiel*

Nous avons décrit plus haut les réactions négatives de certains syndicats québécois. D'autres organisations ouvrières s'efforcent encore d'endiguer l'introduction du travail à temps partiel dans les milieux de travail qu'ils contrôlent.

a. *Les travailleurs en communication*

L'Association canadienne des travailleurs en communication et travailleurs assimilés, qui représente 2 700 employés des télécommunications, a déclaré devant la Commission que, selon ses membres, le travail à temps partiel «menace le salaire et l'existence même des autres travailleurs». Il n'y a pas d'employés à temps partiel dans les entreprises où l'Association est implantée, et elle s'efforce d'empêcher les employeurs de les introduire. Tout impopulaires qu'ils soient auprès des travailleurs, les postes à roulement sont encore préférables, aux yeux du syndicat, au recrutement d'employés à temps partiel. L'organisation se déclare en faveur d'avantages sociaux proportionnels, cependant, et pense qu'une législation garantissant aux travailleurs à temps partiel les mêmes avantages qu'à leurs collègues à plein temps réussirait à abattre les préjugés actuellement en vigueur.

La Telecommunications Workers Union of B.C., qui a pourtant obtenu certaines concessions pour les travailleurs à temps partiel permanents (mais non les occasionnels) soutient encore que «le travail à temps partiel met en danger les conquêtes ouvrières de ces cinquante dernières années». L'une des adhérentes de ce syndicat (Gail Martin, une employée à temps partiel de Delta, en Colombie britannique) a présenté à la Commission un mémoire séparé dans lequel elle affirme que «certains dirigeants syndicaux sont ouvertement opposés, voire hostiles, à l'existence concrète de travailleurs à temps partiel permanents».

b. *Les syndicats des transports publics*

Ils s'opposent généralement au recrutement de chauffeurs d'autobus à temps partiel. Cette remarque d'un représentant syndical des employés des transports publics de Calgary donne une idée de la véhémence de cette opposition: «Pour nous, avoir parmi nous des employés à temps partiel ce serait avoir un cancer galopant».[8] En 1982, les employés des transports publics de Montréal ont préféré se mettre en grève plutôt que d'accepter la proposition de la Commission transport de la communauté urbaine de Montréal qui envisageait d'embaucher cinq cents employés à temps partiel.

Les comptes rendus de la grève publiés dans les journaux révèlent que la Fraternité des chauffeurs d'autobus et opérateurs de métro de Montréal redoute que les chauffeurs à temps partiel affaiblissent le syndicat, bouleversent le système d'ancienneté, et finissent par enlever les postes qui normalement devraient revenir aux chauffeurs réguliers. Mais la crainte dominante, c'est que le recrutement d'employés à temps partiel réduise les primes d'heures supplémentaires qui, aux yeux de la plupart des syndiqués, font maintenant partie intégrante du salaire.[9]

c. *Les autres syndicats*

La Commission a également reçu des mémoires et des lettres envoyés à titre privé par des syndiqués ou des groupes de syndiqués qui se sentaient traités injustement par leur syndicat. Un groupe d'interprètes du musée de l'Alberta appartenant au Syndicat de la Fonction publique de l'Alberta a déclaré que le syndicat n'avait jamais rien fait pour les employés à temps partiel, lesquels n'avaient d'ailleurs même pas le droit de loger un grief par la voie syndicale.

Deux membres d'un autre syndicat qui préfèrent garder l'anonymat (leur dossier doit passer en arbitrage), ont dû rendre leur carte parce qu'ils partageaient un poste pour lequel on n'avait pas trouvé d'emploi à plein temps localement.

La Commission des relations de travail du Canada a été saisie d'une affaire qui fournit un exemple frappant d'opposition syndicale au travail à temps

[8] "Drivers in bad spot", *Calgary Herald*, 1er septembre 1982.

[9] "Part-time bus drivers could save $4 million a year, Hanigan says", *Montreal Gazette*, 11 juin 1982.

partiel. Il s'agit du dossier Massicotte c. Syndicat des camionneurs section 938, Ontario. Gerald M. Massicotte, un employé à temps partiel, s'est tourné vers la CRTC lorsqu'il a été renvoyé en 1979 de son emploi de débardeur à temps partiel et que son syndicat a refusé de loger son grief. Le syndicat et l'employeur avaient décidé que les employés à temps partiel ne seraient pas inclus dans la convention collective. Pourtant, l'accord fixait leur salaire et stipulait qu'ils devaient verser au syndicat une somme mensuelle égale aux cotisations syndicales.

Les employés à temps partiel n'avaient pas le droit d'assister aux réunions syndicales, de prendre part aux préparations des négociations collectives ou de se prononcer sur les propositions. En fait, lors des négociations de 1977, le syndicat avait consenti à la réduction du taux salarial des employés à temps partiel. D'après l'agent syndical, le syndicat avait dû lâcher du lest quelque part pour obtenir des concessions en faveur des employés à plein temps.

6. Recommandations des syndicats

Les recommandations énumérées ci-après sont classées par thème et en fonction de leur popularité auprès des diverses organisations ouvrières:

a. Diffusion du travail à temps partiel

Recommandations ayant l'appui unanime des syndicats:

i. – Le travail à temps partiel ne devrait pas se répandre au détriment du travail à plein temps.

ii. – Le travail à temps partiel doit être volontaire.

Recommandations émanant de syndicats particuliers:

iii. – Le travail à temps partiel doit être encouragé dans tous les secteurs professionnels, particulièrement dans les domaines accusant une pénurie de travailleurs qualifiés.

iv. – Il faut interdire aux employeurs de transformer les postes à plein temps en postes à temps partiel sans le consentement des employés ou des syndicats, ou des deux.

v. – Il faut exiger que les employeurs obtiennent des permis pour recruter des travailleurs à temps partiel, comme c'est le cas pour les heures supplémentaires.

b. Rémunération

Recommandations ayant l'appui unanime des syndicats:

i. – Les employés à temps partiel doivent recevoir un salaire égal pour un travail de valeur égale, quel que soit le nombre d'heures de leur journée ou de leur semaine de travail.

ii. – Toute tâche effectuée en dehors de l'horaire normal doit être rémunérée à un taux horaire majoré.

c. Avantages sociaux

Recommandations ayant l'appui unanime des syndicats:

i. – Les travailleurs à temps partiel doivent avoir droit aux mêmes avantages sociaux que les travailleurs à plein temps, mais en proportion du nombre d'heures travaillées.

ii. – Si le calcul au prorata de certains avantages s'avère trop compliqué les travailleurs à temps partiel doivent recevoir une compensation en espèces.

Recommandation émanant de syndicats particuliers:

i. – Les travailleurs à temps partiel doivent bénéficier des mêmes avantages que leurs collègues à plein temps, sans calcul au prorata.

d. Retraite

Recommandations ayant l'appui unanime des syndicats:

i. – Les travailleurs à temps partiel doivent avoir accès au prorata aux régimes privés de retraite.

ii. – Le régime général doit être amélioré pour assurer des prestations adéquates aux retraités.

Recommandation émanant de syndicats particuliers:

i. – Pour ne pas pénaliser les employeurs qui recrutent des travailleurs à temps partiel, le plafond et le plancher doivent être ajustés de façon que les cotisations patronales pour les travailleurs à mi-temps représentent exactement la moitié des cotisations pour les travailleurs à plein temps.

e. Normes de travail

Recommandation ayant l'appui unanime des syndicats:

i. – Les normes de travail applicables aux employés à temps partiel doivent être modifiées à tous les niveaux de compétence appropriés afin que les travailleurs à temps partiel bénéficient de la même protection que les travailleurs à plein temps. Le gouvernement fédéral doit instaurer des consultations fédéral-provincial afin que les normes de travail soient standardisées dans tous les organismes compétents.

f. Assurance-chômage

Recommandation ayant l'appui unanime des syndicats:

i. – Le seuil minimum des 15 heures doit être supprimé et les allocations de chômage doivent être basées sur un pourcentage normal du salaire (à concurrence de la rémunération assurable maximum).

g. Garderies

Recommandation ayant l'appui unanime des syndicats:

i. – Un programme national de puériculture doit être mis en place pour permettre aux travailleurs chargés de famille de choisir plus librement entre le temps partiel et le travail à plein temps, et pour assurer la garde partielle des enfants des travailleurs qui ont des horaires réduits.

h. Définition

Recommandation ayant l'appui unanime des syndicats:

i. – Toute définition du travail à temps partiel doit inclure chaque type d'emploi à temps partiel, y compris l'emploi permanent, occasionnel, saisonnier, la suppléance ou l'engagement limité.

i. Syndicalisation

Recommandation ayant l'appui unanime des syndicats:

i. – La syndicalisation des travailleurs doit être encouragée: 1) en éliminant les unités de négociation séparées pour les travailleurs à temps partiel; 2) en obligeant les employeurs à fournir aux syndicats la liste des employés à temps partiel.

j. Ancienneté

Recommandation ayant l'appui unanime des syndicats:

i. – L'ancienneté doit être accordée aux travailleurs à temps partiel au prorata.

Recommandations émanant de syndicats particuliers:

i. – Lorsqu'un poste à plein temps devient vacant, les travailleurs à temps partiel de l'entreprise qui veulent se porter candidats doivent avoir priorité sur les candidats de l'extérieur ayant les mêmes qualifications.

ii. – L'ancienneté doit être accordée aux travailleurs à temps partiel sur la base des années civiles.

k. Retraite

Recommandations émanant de syndicats particuliers:

i. – Les travailleurs partant à la retraite doivent être encouragés à garder un emploi à temps partiel.

ii. – Il faut permettre aux travailleurs plus âgés d'aborder graduellement la retraite sans perdre une partie de leur pension.

l. Formation

Recommandation émanant de syndicats particuliers:

i. – La formation professionnelle doit être offerte à temps partiel pour permettre aux travailleurs à temps partiel sans qualifications de sortir de leur ghetto d'emploi.

Recommandations de la Commission

En définitive, les syndicats sont en train de revoir leur attitude envers le travail à temps partiel. Certains militent ouvertement en faveur des travailleurs à temps partiel; d'autres prennent quelques initiatives pour les aider; d'autres enfin sont résolument hostiles à la formule. La présente section, ainsi que les statistiques du Chapitre 3, montrent bien que la plupart des travailleurs à temps partiel ont tout intérêt à appartenir à un syndicat. Les travailleurs à temps partiel syndiqués jouiront probablement de salaires plus élevés que leurs collègues isolés; ils participeront également plus souvent aux régimes de retraite et aux avantages sociaux complémentaires. Si les objectifs des syndicats qui luttent pour améliorer la situation des travailleurs à temps partiel sont adoptés par l'ensemble du mouvement ouvrier, les retombées pourraient s'avérer fort avantageuses pour les employés à temps partiel travaillant dans les entreprises syndiquées. Les questions soulevées par les syndicats font l'objet de recommandations de la Commission; le lecteur les trouvera dans la section G du Chapitre 4.

C. Les organisations féminines

1. Introduction

Mémoires d'organisations féminines, délégations représentant les différents partenaires sociaux, témoignages individuels: les femmes se sont manifestées en force lors des audiences de la Commission à travers le pays. Comme elles forment la majorité de la main-d'oeuvre à temps partiel, il est bien normal que les femmes s'intéressent aux problèmes de cette catégorie de travailleurs. En effet le pourcentage de femmes a augmenté sans relâche au cours des dix dernières années, passant de 63 pour cent en 1953 à 72 pour cent en 1981. En 1953, 11 pour cent des salariées occupaient un poste à temps partiel; elles étaient 24 pour cent en 1981.

Selon les organisations féminines le travail à temps partiel pèche sur les points suivants (ces critiques sont d'ailleurs fort similaires à celles des syndicats):

- Exclusion des avantages sociaux et des régimes de retraite.
- Salaires insuffisants.
- Renforcement des ghettos féminins dans la population active.
- Manque de représentation syndicale.
- Accès réduit à la formation et à l'avancement.
- Absence de sécurité d'emploi.
- Pénurie de services de garde d'enfants.

Les femmes ont en outre posé une autre question: Le travail à temps partiel est-il bon ou mauvais pour les femmes? Doit-il être élargi et encouragé? Doit-on au contraire le déconseiller? Les adeptes de l'extension de la formule revendiquent des postes à horaires réduits permanents dans tous les secteurs et à tous les échelons professionnels. Elles veulent que les travailleurs à temps partiel fassent partie intégrante de la population active globale et ne soient pas désavantagés in matière de promotion, de sécurité d'emploi et d'ancienneté. Ses adversaires pensent que le gouvernement devrait n'autoriser le travail à temps partiel que là où il est absolument nécessaire.

2. Le travail à temps partiel: aubaine ou malédiction?

La majorité des organisations féminines ont déclaré que de nombreuses femmes préféraient le travail à temps partiel et que donc l'option devrait leur être ouverte. Quelques groupes se sont pourtant résolument élevés contre une formule qui, selon eux, doit absolument être limitée et endiguée autant que faire se peut.

a. Les adeptes du travail à temps partiel

L'enquête effectuée par le Conseil consultatif sur la situation de la femme au printemps 1982 (703 Canadiennes ont été interrogées) révèle que 66 pour cent des Canadiennes voudraient voir la formule du travail à temps partiel gagner encore du terrain. Les réponses positives ne sont pas seulement le fait des mères de famille; elles émanent également de célibataires ou de femmes sans enfant. Bien que ne travaillant pas elles-mêmes à temps partiel, certaines femmes se sont prononcées en faveur de la formule qui, pensent-elles, risque de les tenter un jour ou l'autre.

Voici quelques extraits tirés des mémoires présentés à la Commission qui résument bien l'opinion des organisations féminines en général:

> Le travail à temps partiel est une option légitime et bien ancrée dans le monde d'aujourd'hui [. . .] Les employeurs continueront à avoir besoin d'aide en période de pointe, et durant certaines phases de leur existence les travailleurs devront avoir recours au travail à temps partiel.
>
> *Vancouver Status of Women*

> Certes, quelques femmes dans cette province se rangent derrière les gens qui accusent l'emploi à temps partiel d'exploiter les travailleuses [. . .] Pourtant beaucoup sont en faveur de la formule et craignent que l'on adopte des règlements et des lois que les empêcheraient de travailler à temps partiel.
>
> *Conseil consultatif de la situation de la femme de la Nouvelle-Ecosse*

b. Quelles sont les améliorations souhaitables?

La majorité des groupes féminins souhaite l'extension du travail à temps partiel, mais à une condition: que, parallèlement, on améliore la situation des employés faisant partie de cette catégorie.

Nos interlocutrices ont suggéré quelques mesures dans ce sens:

> Si nous voulons vraiment oeuvrer pour la justice nous devons revoir de fond en comble notre façon de penser. Au lieu d'élargir simplement la formule telle quelle, il faudrait s'attacher à créer des postes permanents à temps partiel dans tous les secteurs et à tous les échelons professionnels. Les pouvoirs publics, les milieux d'affaires et les travailleurs doivent coopérer afin d'assurer le traitement équitable de tous les membres de la population active. La stratégie globale des femmes en matière d'emploi doit, dans les années 1980, s'attacher en priorité à la réforme du travail à temps partiel.
>
> *Conseil de la situation de la femme de l'Ontario*

> Il faut se pencher tout particulièrement sur cette catégorie d'emploi, non pas pour isoler les travailleurs à temps partiel de leurs collègues, mais plutôt afin de mieux les intégrer dans l'ensemble de la

population active. Les employés à temps partiel ont eux aussi besoin que l'on tienne compte de leur expérience, de leur désir de promotion, d'ancienneté et de sécurité d'emploi.

Vancouver Status of Women

Pour de nombreuses organisations féminines, le travail à temps partiel constitue un nouveau style d'emploi qui sera un jour adopté par les hommes et les femmes à certaines étapes de leur vie active. Le temps partiel ne doit plus être considéré comme le pis-aller du temps plein, mais comme un nouveau mode de vie dans le monde du travail, un mode de vie dont certains aspects sont encore à inventer.

Réseau d'action et d'information pour les femmes

L'expansion du travail à temps partiel devrait, avec le partage des postes et la réduction des heures de travail, faire partie d'une stratégie globale qui permettrait d'assouplir les conditions de travail.

Conseil consultatif canadien de la situation de la femme

[Il faut que] des discussions et des négociations se tiennent entre les trois grands partenaires sociaux i.e. le patronat, les syndicats et les gouvernements [. . .] de façon à ce que les travailleurs et les travailleuses puissent *choisir* leurs horaires [. . .] il serait peut-être opportun d'étudier une formule qui existe aux Etats-Unis [. . .] et qui fait appel aux agences fédérales pour qu'elles *créent* des emplois à temps partiel à tous les niveaux structurels. [Il faudrait que] les travailleurs et les travailleuses puissent selon leurs besoins, faire convertir momentanément leur emploi à temps plein en poste à temps partiel.

La Fédération des femmes du Québec

Le travail à temps partiel [. . .] doit s'inscrire dans un processus de changements sociaux qui devraient conduire les hommes et les femmes à un partage égalitaire des tâches domestiques, des responsabilités familiales et des emplois rémunérés.

L'Association féminine d'éducation et d'action sociale

c. Les adversaires du travail à temps partiel

Trois organisations féminines se sont catégoriquement opposées à tout élargissement du travail à temps partiel: Le Conseil du statut de la femme (Québec), Le Conseil consultatif de la situation de la femme du Nouveau-Brunswick et le Projet d'intégration des femmes de l'Outaouais Inc. à Hull.

Le Conseil consultatif canadien de la situation de la femme a de son côté souligné que toute expansion du travail à temps partiel dans les secteurs public et privé devait être suspendue jusqu'à ce que le gouvernement remédie aux injustices qu'il entraîne.

C'est le Conseil du statut de la femme qui a exprimé les critiques les plus vives. En 1981, il avait déjà publié *Le travail à temps partiel: une mesure d'égalité en emploi ou d'inégalité en emploi?* pour riposter à une déclaration du gouvernement québécois annonçant une extension du travail à temps partiel, et recommandé entre autres les mesures suivantes:

- A travail égal, le taux horaire du travailleur à temps partiel doit égaler celui de son collègue à plein temps;
- le gouvernement doit se garder de promouvoir le développement de ce régime de travail; il doit même prendre les mesures légales nécessaires pour limiter le travail à temps partiel aux cas où il s'avère strictement nécessaire;
- le travail à temps partiel doit être sévèrement réglementé [. . .] de manière que les travailleurs et travailleuses aient droit à un traitement comparable aux employé(e)s à plein temps effectuant une tâche équivalente;
- les employeurs doivent garantir à leurs employés un minimum et un maximum d'heures par semaine;
- les travailleurs à temps partiel doivent avoir la priorité pour prendre un emploi à plein temps.

Dans son étude, le Conseil québécois revendiquait une réduction des horaires pour tous sans diminution des salaires au lieu de l'institution du travail à temps partiel. Il s'alignait en cela sur la position syndicale traditionnelle.

Le Conseil consultatif du Nouveau-Brunswick a déclaré à la Commission que «l'encouragement du travail à temps partiel [. . .] aurait pour effet de perpétuer la traditionnelle ségrégation des sexes dans les tâches domestiques ainsi qu'à l'extérieur du foyer»; il a fait les recommandations suivantes:

- le travail à temps partiel pourrait être encouragé comme mesure temporaire dans les secteurs en expansion seulement, là où il y a pénurie de main-d'oeuvre spécialisée à plein temps;
- avant de promouvoir le travail à temps partiel il faut amender comme suit le Code du travail du Canada et les codes provinciaux sur les normes d'emploi:
- parité des salaires pour un travail de valeur égale;
- attribution d'avantages sociaux sur une base proportionnelle.

L'Institute for the Study of Women à l'Université Mont St-Vincent a finement critiqué l'opposition au travail à temps partiel:

L'éthique du travail est tellement ancrée au Canada que nous continuons en gros à mesurer la valeur de l'individu à l'aune de son apport économique à la société. Une semaine de travail réduite permet à chacun d'apporter sa pierre à la vie productive du

pays, sans pour cela s'y noyer complètement. Lorsque l'équilibre est rompu, lorsque l'alternative est de se consacrer totalement à son travail ou d'être pratiquement exclu de la population active, l'individu, la famille et la société en général ne peuvent que souffrir.

Le Réseau d'action et d'information pour les femmes a fait une constatation similaire:

> Nous ne croyons pas qu'il faille confiner les femmes dans un ghetto domestique en restreignant le travail à temps partiel. Le féminisme n'essaie pas de standardiser l'existence des femmes en la modelant sur les pratiques masculines.

3. Pourquoi les femmes choisissent-elles de travailler à temps partiel?

Les femmes travaillent-elles simplement pour acheter des robes et les petits luxes du ménage? Les mémoires présentés à la Commission ont souvent dénoncé ce mythe qui, malheureusement, a la vie dure dans certains milieux patronaux où il a servi à justifier l'exclusion des travailleuses à temps partiel des avantages sociaux (voir section E du présent Chapitre).

Les organisations féminines soulignent que loin de travailler pour s'offrir le superflu, la plupart des femmes (ainsi que le prouvent de nombreuses études) sont dans la population active pour compléter les revenus du ménage et que leurs gains en constituent une part importante. Ajoutons que rien, dans les recherches de la Commission, n'a corroboré la thèse du «salaire de luxe». Le tableau 10 (se reporter au Chapitre 3) montre que les salaires des travailleuses à temps partiel âgées de 25 à 44 ans forment 25 pour cent du revenu total de la maisonnée (23 pour cent pour les femmes âgées de 45 à 64 ans). De plus, la plupart de ces femmes n'ont que des postes à temps partiel, lesquels sont très peu payés.

Un rapport publié en 1979 par le Conseil national du bien-être social, *Les femmes et la pauvreté,* indique que si les épouses n'avaient aucun revenu, le nombre des familles vivant au-dessous du seuil de pauvreté grimperait de 51 pour cent. L'Association des infirmières de l'Ontario a pour sa part déclaré à la Commission que le salaire de 88 pour cent de ses infirmières à temps partiel servait à rembourser un emprunt sur le logement, et que 42 pour cent de leurs membres travaillant à temps partiel gagnaient plus que leur conjoint.

Le revenu du travail à temps partiel est encore plus vital pour les habitantes des provinces maritimes. L'Institute for the Study of Women de l'Université Mont St. Vincent a révélé que dans cette région du Canada 34 pour cent des travailleuses à temps partiel viennent de ménages où le revenu global, sans compter le leur, est inférieur aux normes de pauvreté définies par le Sénat. Il est donc clair que l'argent gagné par les travailleuses à temps partiel n'est pas un simple appoint et qu'il est essentiel au bien-être du ménage.

4. Les grands problèmes soulevés par les organisations féminines

Les préoccupations des groupes de femmes en matière de travail à temps partiel tournent autour de six grand thèmes:

- la syndicalisation
- la garde des enfants
- la parité des salaires
- les avantages sociaux
- les pensions
- l'instruction et la formation

Nous allons examiner tour à tour chacun de ces six points.

a. La syndicalisation des travailleuses à temps partiel

Les organisations féminines, qui n'avaient pas eu l'occasion de consulter les dernières statistiques (publiées au Chapitre 3) savaient tout de même parfaitement que les travailleuses à temps partiel étaient en grande partie exclues des négociations collectives.

Comme l'indique le tableau 19 (Chapitre 3), 15 pour cent des emplois à temps partiel sont syndiqués contre 35.2 pour cent des emplois à plein temps. Le tableau 6 montre que dans le mois moyen, 18 pour cent des emplois à temps partiel rémunérés sont syndiqués, contre 39.6 pour cent des emplois à plein temps rémunérés. Il y a plusieurs raisons à cela:

(1) Les travailleurs à temps partiel se trouvent surtout dans des secteurs — les services et le commerce par exemple — où même leurs collègues à plein temps ne sont guère syndiqués.

(2) En Ontario, le Conseil des relations du travail de l'Ontario a décidé que les travailleurs à temps partiel pouvaient être écartés de l'unité de négociation à la demande de la direction ou du syndicat. Une telle mesure n'encourage bien sûr pas la syndicalisation. En 1944 ou 1945, le Conseil des relations du travail de l'Ontario a placé la barre du travail à temps partiel à 24 heures hebdomadaires, à une époque où la semaine de travail normale était de 48 heures. La définition n'a pas changé depuis, si bien que la majorité des salariés à temps partiel sont en fait totalement exclus des avantages de l'appartenance

syndicale (puisqu'en 1981 les employés à temps partiel ont travaillé en moyenne 14.2 heures par semaine). Dans une étude de 1978[10], Wendy Weeks a révélé que les travailleurs à temps partiel étaient mentionnés dans 20 pour cent seulement des ententes collectives et qu'un maigre 1.5 pour cent de tous les contrats de l'Ontario s'adresse spécifiquement à cette catégorie de travailleurs. Selon le Conseil de la situation de la femme de l'Ontario, ce règlement ne sert qu'à renforcer la situation marginale des travailleurs à temps partiel.

(3) La Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique précise que, s'ils travaillent moins d'un tiers des heures normales ou occupent un poste temporaire de moins de six mois, les employés n'ont pas le droit de faire partie du syndicat.

(4) Jusqu'à tout récemment, le mouvement syndical ne s'intéressait guère aux travailleurs à temps partiel et décourageait leur participation. Aujourd'hui encore, cette attitude n'a pas complètement disparu. La comparaison des salaires horaires moyens des travailleurs à plein temps et des travailleurs à temps partiel (voir diagramme 22 et tableaux 20 et 21, Chapitre 3) révèle clairement l'impact de ces mesures.

L'Institut d'études féminines explique comment les diverses restrictions ont entravé la syndicalisation des travailleurs à temps partiel dans les provinces maritimes:

> Comme partout ailleurs, on a tendance dans les Maritimes à exclure des unités de négociation collective les employés qui ne font pas des semaines complètes. 35 pour cent des travailleurs à plein temps sont syndiqués, contre 11 pour cent chez les travailleurs à temps partiel et 17 pour cent chez les saisonniers. On croit souvent que ces faibles pourcentages reflètent l'hostilité des syndicats, mais il semble bien qu'en fait la grande coupable soit la ségrégation du travail. 81 pour cent des employés à temps partiel et 82 pour cent des saisonniers travaillent dans des entreprises où aucun syndicat n'est implanté. Lorsque présence syndicale il y a, seuls les travailleurs à temps partiel sont exclus, puisque la moitié d'entre eux environ ne sont pas membres.

Les mémoires présentés par les organisations féminines ont insisté sur l'importance de la syndicalisation des travailleurs à temps partiel, et ont fait deux importantes recommandations:

- Tous les employés à temps partiel doivent faire partie de l'unité de négociation des employés à plein temps faisant le même travail;
- La législation du travail devrait être amendée de façon à faciliter la syndicalisation des travailleurs à temps partiel; en particulier, les employeurs devraient être tenus de fournir le nom et l'adresse de tous les employés lors des campagnes d'agrément.

b. La garde des enfants

La pénurie d'infrastructures adéquates pour assurer la garde des enfants est, de l'avis de nombreuses organisations féminines, l'un des grands facteurs qui font pencher les femmes en faveur du travail à temps partiel: si elles disposaient de garderies dignes de ce nom, la plupart des femmes prendraient un poste à plein temps. Un seul groupe a exprimé une opinion différente:

> Il faut se rappeler que le travail à temps partiel est l'option de nombreuses travailleuses — un véritable choix personnel. On croit souvent que toutes les femmes veulent travailler à plein temps [. . .] et qu'elles sont empêchées par la pénurie de garderies [. . .] [Le Conseil] pense que même lorsqu'elles ont la possibilité de travailler à plein temps, de nombreuses femmes choisissent le temps partiel et font un sacrifice financier et personnel pour consacrer plus de temps à leur famille et à leurs responsabilités au sein de la collectivité.
>
> *Conseil des femmes de Montréal*

(On trouvera dans la section A de ce chapitre et dans le tableau 16 du Chapitre 3 d'autres opinions et conclusions sur le rapport entre les services de garderie et le choix du travail à temps partiel.)

On a aussi déclaré à la Commission que faute de garderies adéquates, de nombreuses femmes devaient accepter des emplois avec postes de nuit et de fins de semaine. Ces arrangements ne sont certes pas rêvés pour la vie famiale, mais ils permettent tout de même de confier les enfants à d'autres membres de la famille.

Les organisations féminines ont fait les recommandations suivantes en matière de garde des enfants:

(1) Les gouvernements fédéral et provinciaux doivent promulguer une Loi sur la garde des enfants qui garantira le financement adéquat d'un système national de garderies non-lucratif, abordable, accessible et de haute qualité adapté aux besoins des parents et des enfants.

(2) Les employeurs doivent ouvrir des garderies sur les lieux de travail.

(3) Les garderies doivent être également adaptées aux besoins des travailleurs de poste et des employés à temps partiel.

[10] W. Weeks, «Collective bargaining and part-time work in Ontario,» *Relations industrielles* 33 (1978): 80-92.

c. Parité des salaires

Lorsqu'un homme gagne un dollar, une femme gagne 58 cents en moyenne. C'est là, selon les organisations féminines, la grande raison pour laquelle les femmes travaillent à temps partiel. Cette infériorité salariale explique pourquoi, dans les ménages où l'un des conjoints travaille à temps partiel, le travailleur à temps partiel sera probablement l'épouse et non le mari.

Même si les conjoints sont d'accord pour se partager les tâches domestiques et familiales, les ménages d'aujourd'hui n'ont pas intérêt, du point de vue économique, à ce que le membre de l'unité familiale qui gagne le plus reste au foyer ou travaille à temps partiel. Tant que la parité des salaires n'est pas instituée, les femmes ne pourront pas décider en toute liberté si elles vont entrer dans la population active ou travailler à temps partiel.

Comité d'action national de la condition de la femme

Toutes les organisations féminines se sont prononcées en faveur de la parité des salaires pour les travailleurs à temps partiel. Le Comité d'action national fait la recommandation suivante: «Le principe de la parité des salaires pour des tâches d'égale valeur doit être adopté partout où il n'est pas encore en vigueur, à savoir dans toutes les provinces sauf le Québec».

d. Avantages sociaux

Tout comme les syndicats, les organisations féminines ont demandé à l'unanimité que les travailleurs à temps partiel permanents et occasionnels bénéficient d'avantages sociaux proportionnels, et que l'employeur soit légalement tenu de les accorder s'il les a institués pour son personnel à plein temps.

Le Conseil du statut de la femme du Québec est allé plus loin: il souhaite que les travailleurs à temps partiel bénéficient de certains avantages sociaux complémentaires (vacances, congés de maladie, ancienneté) sur une base proportionnelle, mais qu'ils aient pleinement accès, sur un pied d'égalité avec leurs collègues à temps partiel, à l'assurance-vie, à l'assurance invalidité, aux programmes de formation, etc.

Les organisations féminines ont également proposé les changements suivants:

- Accumulation de l'ancienneté sur la même base que les travailleurs à plein temps;
- Taux horaire majoré pour toute heure travaillée au-delà des horaires normaux de l'employé.

Le Conseil des femmes de Montréal a souligné que son organisation nationale s'était prononcée pour les avantages sociaux proportionnels dès 1977-1978 après qu'une enquête nationale effectuée auprès des organisations affiliées eut révélé que 87.5 pour cent des membres étaient en faveur d'une telle mesure. (On trouvera au Chapitre 6 une discussion détaillée des avantages sociaux au prorata.)

3. Les pensions

Toutes les organisations féminines ont déclaré qu'à leur avis les travailleurs à temps partiel devaient avoir le droit de participer aux régimes de pension de l'Etat et aux régimes privés (patronnés par l'employeur), et que leurs cotisations devaient être calculées au prorata.

L'un des groupes a ajouté qu'à son sens le Régime de pension du Canada et le Régime de rente du Québec étaient les systèmes d'accumulation de revenus de retraite les plus équitables envers les travailleurs à temps partiel. Il faudrait aussi, a suggéré le groupe, voir si l'abaissement ou l'élimination des gains minimaux admissibles pourrait à long terme améliorer l'appareil de pensions canadien.

Enfin, un autre groupe a recommandé que le gouvernement fédéral adopte un nouveau système de calcul des revenus de pension qui permettrait aux personnes âgées de travailler à temps partiel après l'âge officiel de la retraite. (Le Chapitre 5 étudie en détail la question des pensions).

f. Education et formation

Plusieurs organisations féminines se consacrant à l'éducation et à la formation des femmes ont souhaité la mise en place de programmes de formation à temps partiel afin de répondre aux besoins des travailleurs à temps partiel ou de permettre aux mères de famille de retourner dans la population active.

L'un des groupes, le Comité canadien pour l'égalité de chances et de traitement pour les travailleuses, a également demandé qu'Emploi et Immigration Canada étudie la possibilité de mettre en place des programmes de formation professionnelle afin de permettre aux travailleuses dont les qualifications sont dépassées de faire la transition vers d'autres occupations. Les employeurs devraient être encouragés concrètement à recycler ou à reformer leurs employées plutôt que de les éliminer. Ces cours de formation devraient offrir des heures d'étude souples pendant que les enfants sont à l'école et des cours de perfectionnement accélérés et flexibles à l'intention des femmes retournant dans le marché du travail.

On a également réclamé que les entreprises

permettent à leur personnel à temps partiel de suivre les programmes internes de formation.

La Société des Canadiennes dans les sciences et la technologie a fait plusieurs suggestions qui devraient permettre aux femmes de continuer leurs activités scientifiques à temps partiel tout en s'occupant de leurs enfants.

La Société recommande en particulier que:

(1) les agences subventionnaires, telles le Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie et le Conseil de recherche médicale, accordent des bourses pour la recherche à temps partiel;

(2) les universités et les instituts techniques soient encouragés à offrir de courts programmes de recyclage à l'intention des scientifiques retournant dans la discipline après une période d'absence;

(3) toutes les universités créent des postes partagés ou à temps partiel à l'intention du corps professoral; ce genre d'arrangement intéresserait les hommes et les femmes ayant des responsabilités familiales, mais aussi les enseignants plus âgés qui souhaitent se retirer graduellement de la vie universitaire.

Recommandations de la Commission

Pour résumer, la majorité des organisations féminines souhaitent que les conditions de l'emploi à temps partiel s'améliorent, car c'est en ayant des horaires allégés que les femmes pourront combiner carrière et responsabilités familiales. Les groupes de femmes soulignent cependant que le travail à temps partiel doit être arraché au ghetto dans lequel il est enfermé et étendu à tous les secteurs industriels et à tous les échelons de l'entreprise. Elles ont en outre revendiqué de nombreux changements qui rejoignent les préoccupations des syndicats: syndicalisation, amélioration des garderies d'enfants, parité des salaires, avantages sociaux et régimes de pension proportionnels, accès à l'avancement et à la formation.

On trouvera au Chapitre 4, Section G, les recommandations de la Commission sur ce sujet particulier.

D. L'opinion des travailleurs âgés

Les mémoires et les lettres des travailleurs âgés tournent autour de trois grands thèmes. Le premier, et le plus important, c'est que la retraite obligatoire devrait être abolie. Ils ont également réclamé de nouvelles options de travail, comme par exemple l'emploi à temps partiel, pour les travailleurs âgés qui souhaitent rester dans la population active. Enfin ils ont demandé que la formule de la retraite échelonnée soit sérieusement étudiée.

Tout en jugeant que les termes de son mandat ne lui permettaient pas d'entreprendre une recherche approfondie dans ces trois domaines, la Commission a néanmoins consulté certains ouvrages canadiens et les enquêtes nationales sur l'emploi. Elle a de plus demandé à Monica Townson d'étudier le plan de retraite échelonnée actuellement en vigueur en Suède. Ajoutée aux mémoires présentés par les travailleurs âgés, cette recherche a permis à la Commission d'effectuer un survol rapide de trois questions: la retraite obligatoire; les nouvelles options d'emplois des travailleurs âgés; la retraite échelonnée. Notons que la présente section ne traite que des travailleurs âgés actifs.

1. Age de mise à la retraite obligatoire

Le Conseil consultatif national sur le troisième âge a présenté un mémoire dans lequel il déclarait que la retraite forcée à 60 ou 65 ans était «l'un des grands obstacles à l'amélioration du statut des personnes âgées». L'un des membres du Conseil a ajouté: «La perte de l'emploi n'a pas plus à voir avec l'âge qu'avec la couleur des yeux; elle ne devrait dépendre que du rendement». Le Conseil a souligné que la situation de dépendance à laquelle les personnes âgées ont été trop longtemps assujetties doit cesser et que les citoyens du troisième âge doivent être considérés comme des membres «fonctionnels», utiles et à part entière de la société canadienne.

a. Pourquoi 65 ans?

Tout d'abord, demande le Conseil, pourquoi avoir choisi 65 ans comme âge de la retraite obligatoire?

Il paraît que la tradition remonte à 1889. A l'époque Otto von Bismarck était chancelier de l'Empire germanique; il créa ce qui, semble-t-il, était le premier régime de retraite national. A quel âge commence-t-on à être vieux? Il choisit 65 ans. Il en avait lui-même 74, était à la fois premier ministre, ministre des affaires extérieures et ministre du Commerce, et l'espérance de vie moyenne était de 42 ans pour les hommes et de 44 ans pour les femmes...

Au Canada, la retraite obligatoire à 65 ans n'est pas inscrite dans les lois, mais depuis trente ans elle est entrée dans les moeurs. Elle s'est peu à peu imposée avec l'extension des régimes de pension de l'Etat (la pension de sécurité de la vieillesse et le Régime des pensions du Canada) qui commencent à verser des prestations à 65 ans. Des régimes de pension privés destinés à compléter les régimes obligatoires ont vu le jour, et c'est ainsi que 65 ans s'imposa dans le secteur public comme dans le privé. Notons bien que cette pratique ne s'applique toutefois qu'aux employés des grandes organisations qui offrent des régimes de pension à leurs employés. Cinquante-quatre pour cent des salariés ont participé à des plans de ce genre en 1981.

Les travailleurs indépendants et les employés des petites entreprises qui n'offrent pas de prestations de retraite travaillent souvent jusqu'à la fin de la soixantaine ou même plus avant. Le tableau 3 du Chapitre 3 montre qu'il y avait 186 000 Canadiens de plus de 65 ans dans la population active en 1981. Leur contribution économique a été décrite dans l'étude de la Conference Board du Canada, *Mandatory Retirement Policy: A Human Dilemma?*

> Les statistiques de l'impôt montrent que chez les individus de plus de 65 ans qui ont rempli des déclarations d'impôt en 1976, 19.5 pour cent des revenus déclarés venaient de salaires et rémunérations, revenus commerciaux et professionnels, revenus de pêche ou d'agriculture. Les prestations de sécurité de la vieillesse, pour le même groupe, représentent à peine plus (21.6 pour cent) cette année-là. Il est clair qu'un grand nombre de gens qui peuvent continuer à travailler après 65 ans le font, et que le pays y trouve son compte.

b. Comment la retraite affecte-t-elle la santé physique et mentale du travailleur?

Les effets physiques et psychologiques de la retraite ont été maintes fois décrits. Ils ont été fort bien résumés dans le Rapport du Comité spécial du Sénat sur les politiques relatives à l'âge de la retraite, *Retrait sans douleur* (Rapport Croll, 1979):

> Chacun réagit au phénomène de la retraite de façon bien personnelle. Les uns se sentent libérés de la grisaille et de l'ennui quotidiens et sont heureux d'avoir des loisirs ou de se lancer dans des activités nouvelles et attrayantes. Les autres, au contraire, se trouvent démunis en l'absence de leur cadre de travail habituel. Cette modification de leur rythme de vie peut être source d'un immense «stress» pour ceux dont le travail productif a été interrompu, parfois brutalement; ils ont souvent l'impression que la vie n'a plus de sens, ce qui les rend nerveux, apathiques, irritables et leur donne des maux de tête

ou autres malaises.

L'American Medical Association a clairement pris position: l'interruption subite de tout travail productif et rémunérateur est souvent cause de maladies physiques et psychiques, voire même d'une mort prématurée.

L'Association médicale canadienne a pris une position plus nuancée dans son témoignage devant le Comité (du Sénat):

L'idée d'un état émotif et physique appelé «syndrome du retraité», caractérisé par l'apathie, la dépression et l'anxiété, relève quelque peu du mythe. Les généralisations sont souvent erronées et il serait faux d'affirmer que prendre sa retraite entraîne automatiquement un déclin de la santé physique et mentale, mais il est médicalement établi que certaines personnes souffrent réellement de symptômes directement liés au changement de leur mode de vie. Certaines statistiques laissent à penser que la mise à la retraite est l'un des principaux facteurs à l'origine de nombreux troubles de nature psychologique et physiologique.

Le docteur George Maddox, directeur du Centre d'étude sur le vieillissement et le développement humain à l'Université Duke, pense au contraire que le prétendu traumatisme de la retraite est «un mythe que ne corrobore aucun fait». Les avis divergent donc quant aux répercussions de la retraite sur la santé des individus. On sait bien que beaucoup prennent leur retraite pour raisons de santé et il n'est donc pas surprenant que le taux de maladie soit alors relativement élevé. Il est cependant raisonnable de penser que les personnes qui, en plus de leur travail ordinaire, se sont intéressées à autre chose, n'éprouvent aucune difficulté à faire la transition. Celles, au contraire, dont l'horizon personnel et social est entièrement limité à leur travail se sentiront délaissées et inutiles lorsqu'elles quitteront leur emploi.

Certains mémoires présentés à la Commission et les études portant sur les problèmes de la retraite décrivent les difficultés que rencontrent les retraités:

> Nous avons leurré une génération ou plus dans la croyance que la retraite est le moment où l'on éprouve des satisfactions immédiates, une nouvelle liberté à l'égard du travail et des soucis, que c'est l'époque de l'accomplissement doré, de la liberté de voyager et de toutes autres choses magnifiques. A cause de ce rêve, de cette image que nous avons créée, nous désirons maintenant prendre notre retraite de plus en plus tôt.
>
> Il s'agit là d'un objectif que nous semblons avoir fixé pour nous, mais je doute fortement que ce soit celui que la société doit rechercher.
>
> *J. Wells, Commissaire aux pensions de la province de l'Ontario*
> *(Rapport de la Commission Croll)*

> Le choc est moins causé par la retraite elle-même que par son caractère soudain; on était employé à cent pour cent; du jour au lendemain on se retrouve oisif à cent pour cent.
>
> La retraite partielle un, deux ou cinq ans avant l'âge normal puis, après cet âge, quelques années de retrait échelonné, réduiraient considérablement le choc en amenant doucement le travailleur à la retraite, et en l'aidant à se tourner petit à petit vers d'autres occupations pour meubler ses loisirs.
>
> *V. S. Dolabjian, Québec*

> La rupture soudaine de la routine quotidienne, la perte de statut qui accompagnent la retraite, ont pour beaucoup des effets dévastateurs.
>
> Souvent les travailleurs comptent les jours et les minutes qui les séparent de la retraite, mais ils meurent dans l'année qui la suit. S'ils avaient eu plus d'heures de loisir pendant qu'ils étaient encore employés, ils auraient eu le temps et les moyens d'explorer de nouvelles activités, de cultiver leurs intérêts et donc de passer en douceur à leur nouvelle vie.
>
> *Une infirmière de la Colombie britannique*

> Je dois dire que la notion de retraite obligatoire n'a aucun sens. Il y a des gens qui sont bien contents de décrocher, et d'autres qui veulent garder leur emploi. Il devrait donc y avoir une certaine souplesse. Les entreprises doivent autoriser une certaine latitude selon le rendement des travailleurs. Du point de vue humain, certaines personnes ne vivent que pour leur travail. C'est à travers lui qu'elles se jugent, et il est très cruel de le leur retirer brusquement.
>
> *Neil Charness, Ontario*[11]

Une étude publiée en 1979 par le Conseil économique du Canada, *Perspective 2030: l'avenir des régimes de retraite*, affirme que le départ échelonné peut contribuer à résoudre certains problèmes de santé liés à la retraite:

> Des points de vue médical et psychologique, une réduction progressive des horaires sur un certain nombre d'années constitue une solution raisonnable au problème de la retraite. Il faudrait peut-être cesser de considérer la retraite comme une borne fixe marquant l'arrêt complet du travail, et y voir plutôt une lente transition (qui peut prendre dix ans ou plus) du travail à plein temps aux loisirs à plein temps. Ce passage en douceur permettrait aux personnes âgées d'être mieux préparées aux joies de la retraite.

c. Les problèmes financiers de la retraite

Le grand débat sur les pensions dans lequel le pays est plongé depuis dix ans a attiré l'attention de tous sur le sort économique des retraités, en particulier les femmes. Le Conseil consultatif national sur le troisième

[11] "Should retirement be mandatory at 65?" *Windsor Star*, mai 1982.

âge a résumé le problème dans le mémoire qu'il a présenté à la Commission:

> Dans notre société, l'âge de la retraite est une période de crise, ou du moins d'ajustement difficile. Divers problèmes se posent, et ils deviennent de plus en plus sérieux: situation chaotique des régimes de pension, en particulier les régimes privés, problèmes en suspens concernant l'extension des régimes de pensions de l'Etat (pension de sécurité de la vieillesse et supplément de revenu garanti) et, en ces temps d'inflation galopante, l'érosion des revenus des personnes âgées, qui doit absolument être arrêtée.
>
> Il est clair que beaucoup de citoyens du troisième âge, voire même la plupart d'entre eux, surtout s'ils vivent seuls, n'ont pas assez de revenus pour subsister correctement. Ils dépendent des pensions du gouvernement et n'ont aucune source de revenu indépendante. Dans un pays où la population vieillit rapidement, cette situation a des prolongements inquiétants. Il faut donc résoudre au plus vite les problèmes actuariels qui paralysent l'appareil de revenus de pension dans ce pays.

Diane Cohen (chronique financière dans *En Route*, Montréal, septembre 1982) pense que, même si les régimes de pension sont révisés, les personnes âgées devraient néanmoins prévoir des sources de revenus supplémentaires (investissements ou emploi à temps partiel après la retraite):

> Les plans d'avenir doivent inclure l'option de travailler plus longtemps. On a déjà relevé l'âge légal de la retraite, car l'inflation a érodé le pouvoir d'achat des pensions non indexées, et aussi parce qu'à 60 ou 65 ans on ne se considère plus si vieux. C'est pourquoi vous pouvez fort bien envisager de travailler plus longtemps, voire même de préparer une seconde carrière pendant que vous avez encore la première. Les spécialistes du futur pensent que la retraite en bonne et due forme cessera d'être la norme et que, de plus en plus, les personnes âgées se partageront les emplois ou travailleront à temps partiel.

d. L'évolution des mentalités

On ne voit plus du tout la retraite obligatoire à 65 ans du même oeil qu'il y a dix ou quinze ans. En fait, on ne la considère plus du tout comme «obligatoire». On remet la norme en question devant les tribunaux et les différentes instances du pays. Trois provinces, le Québec, le Manitoba, et le Nouveau-Brunswick, l'ont déjà abolie. Il y a fort à parier que sous peu la notion de retraite obligatoire sera éliminée en vertu de la Charte canadienne des droits de la personne (enchâssée dans la Constitution) et des lois provinciales sur les droits de la personne, qui toutes interdisent la discrimination fondée sur l'âge.

Les anciens règlements ont déjà pris un sérieux coup en Ontario où, en février 1982, la Cour Suprême du Canada a décidé que le Code des droits de la personne de l'Ontario avait la préséance sur les conventions collectives déterminant l'âge de la retraite. Les juges ont décidé que les plaignants, deux pompiers d'Etobicoke, ne pouvaient être démis de force de leurs fonctions à 60 ans en dépit d'une convention collective stipulant que tous les pompiers doivent prendre leur retraite à cet âge.

La Loi canadienne sur les droits de la personne (qui est invoquée, en ce moment même, dans un procès similaire intenté par deux pilotes de lignes aériennes mis à la retraite à 60 ans malgré eux) pose un problème: elle dit en toutes lettres que la retraite obligatoire n'est pas une pratique discriminatoire si l'employé est démis de ses fonctions parce qu'il a atteint l'âge de la retraite considéré comme normal pour les employés ayant des postes similaires.

La nouvelle attitude des travailleurs âgés envers la retraite est en train de déclencher toute une série de remaniements législatifs. Les enquêtes effectuées au Canada et aux Etats-Unis montrent que les travailleurs âgés sont de moins en moins enchantés de devoir prendre leur retraite à 65 ans. L'étude de la Conference Board cite une enquête américaine:

> Une récente enquête Louis Harris sur les attitudes vis-à-vis de la retraite montre qu'aux Etats-Unis 51 pour cent des employés interrogés voudraient continuer à travailler au-delà de 65 ans, l'âge normal de la retraite. Pourtant, 14 pour cent seulement souhaitent garder leur poste à plein temps. La plupart voudraient prendre un poste à temps partiel dans la même entreprise ou ailleurs. Pourquoi ce désir de rester dans la population active? La plupart des gens répondent que l'inflation érode la valeur des pensions et de la sécurité sociale aux Etats-Unis[12].

L'étude effectuée par Santé et Bien-être Canada[13] révèle que 40 pour cent des personnes âgées de 55 ans ou plus et ayant travaillé à plein temps après 55 ans, préféreraient le départ à la retraite échelonné, c'est-à-dire une phase d'emploi à temps partiel débouchant sur la cessation totale des activités rémunérées.

D'autres conclusions se dégagent de l'étude, à savoir:

---

[12] "Americans Expect to Delay Retirement, Says Harris Survey, Reversing Trend; Inflation seen as Prompting Change." *World of Work Report*, Volume 4, no 4, avril 1979.

[13] Santé et Bien-être Canada, *La retraite au Canada*, 1977.

- 20 pour cent des hommes et 23 pour cent des femmes qui ont pris leur retraite après 45 ans ont travaillé à temps partiel avant de cesser complètement leurs activités. La moitié environ de ces travailleurs ont quitté la population active pour raisons de santé.
- La majorité des retraités étaient passés par la période de transition souhaitée — à plein temps ou à temps partiel. Une minorité non négligeable (un quart des hommes et un tiers des femmes) n'avaient pas obtenu la phase de départ échelonné qui leur aurait convenu (la plupart auraient préféré travailler quelques années à temps partiel avant de prendre leur retraite).
- Les actifs étaient plus souvent que les retraités en faveur d'un passage progressif à la retraite (à condition que leur salaire ne change pas.) Il est fort possible, donc, que la formule de la retraite échelonnée gagne du terrain à l'avenir.
- La formule de transition la plus prisée est la réduction du nombre de journées de travail. Les journées écourtées et la diminution du nombre de semaines travaillées ont eu moins de succès.
- Au moment de l'enquête, une infime minorité de retraités travaillait ou cherchait un emploi.

TABLEAU 6
Pourcentage de retraités travaillant ou cherchant un emploi — 1978

	Hommes Pourcentage	Femmes Pourcentage
Sans travail ou cherchant un emploi	89	93
Travaillaient		
Moins de 15 heures par semaine	3	2
Plus de 15 heures par semaine	2	2
Cherchaient un emploi		
A temps partiel	4	2
A plein temps	2	1
	100	100

Les enquêtes canadiennes et américaines montrent à quel point les personnes âgées s'intéressent au travail à temps partiel. Le tableau 3 du Chapitre 3 indique pourtant qu'elles étaient peu nombreuses à occuper un poste à horaires réduits en 1981 (111 000 personnes entre 55 et 64 ans, 60 000 âgées de 65 ans ou plus). Ces chiffres sont intéressants dans la mesure où en 1981 un bon tiers des individus âgés de plus de 65 ans restés dans la population active avaient un emploi à temps partiel.

i. L'attitude des employeurs – L'attitude des employeurs envers la retraite obligatoire a également fait l'objet de plusieurs études. La plus utile pour le Canada été effectuée en 1980 par la Conference Board. Voici l'une de ses conclusions:

> Les trois-quarts des employeurs, ou presque, qui ont répondu aux enquêteurs pensent que le nombre des employés prenant leur retraite avant 65 ans — ce qui est actuellement la majorité — ne changerait pas si l'âge de la retraite obligatoire était relevé ou si le règlement était complètement éliminé. Rien de surprenant à cela, puisque la plupart des travailleurs qui prennent une retraite anticipée le font pour raisons de santé ou parce qu'ils ont d'ores et déjà des revenus de retraite suffisants pour leur permettre de quitter leur poste.

La Conference Board a en outre souligné que, dans les entreprises avec retraite obligatoire à 65 ans, la plupart des employés avaient renoncé à leur poste avant d'avoir atteint cet âge, et qu'ainsi les règlements de retraite obligatoire ne s'appliquaient pas à eux. Une étude citée à l'appui montre que:

> [. . .] les décès, la maladie, les mises à pied et la retraite anticipée enlèveront 70 pour cent des travailleurs de la population active avant leur 65e anniversaire. Prenons 100 employés actuellement âgés de 55 ans et au service d'un employeur offrant un régime de retraite privée; il est probable que[14]:
> 15 mourront avant d'avoir atteint 65 ans;
> 50 prendront leur retraite avant 65 ans (35 pour raisons de santé, 15 pour retraite anticipée);
> 6 perdront leur emploi et ne trouveront pas d'autre poste;
> 4 travailleront après 65 ans (c'est-à-dire ajourneront leur retraite) mais risquent de changer d'emploi. Par conséquent, sur 100 personnes âgées de 55 ans, 29 au maximum seraient à même de travailler au-delà de 65 ans si la politique de retraite obligatoire était abandonnée. En fait, un nombre beaucoup plus restreint resterait dans la population active. Il semble donc bien que le nombre d'employés directement touchés par la retraite obligatoire est relativement petit.

Le nombre d'employés ajournant leur retraite est donc assez faible; il n'empêche que l'élimination de la retraite obligatoire préoccupe certains employeurs et syndicats. Le tableau 2 résume les arguments pour et contre l'abolition.

Les employeurs craignent surtout de ne pas pouvoir se débarrasser d'un employé incompétent qui voudrait ajourner sa retraite; ils veulent aussi pouvoir recruter du personnel plus jeune. La première préoccupation est expliquée dans la déclaration de H.

[14] Ces estimations de la Conference Board sont basées sur les données suivantes: questionnaire de la Conference Board, Santé et Bien-être social Canada, "La retraite au Canada", document de travail 7604, décembre 1976, non publié; Statistique Canada, *Tables de mortalité. Canada et provinces, 1970–1972*, Catalogue 84-532 (Ottawa: Information Canada, 1974).

TABLEAU 7
Arguments pour et contre la retraite obligatoire

Pour la retraite obligatoire	Contre la retraite obligatoire
1. Un règlement s'appliquant à tous protège les employés contre les injustices en évitant les écueils des décisions basées sur le mérite individuel.	La retraite obligatoire basée sur le seul critère de l'âge viole la règle de l'égalité des chances. Aux termes de cette politique, les citoyens ne sont pas tous également protégés par la loi.
2. Avec l'âge, les facultés physiques et mentales tendent à diminuer et à se figer, les connaissances à être dépassées. En général, les travailleurs âgés risquent donc d'être moins aptes à certaines tâches que leurs jeunes collègues.	En se basant uniquement sur l'âge chronologique on ne tient aucun compte des capacités individuelles. La recherche montre que de nombreux employés peuvent continuer à être pleinement performants après 65 ans; ils tendent aussi à être plus expérimentés et plus consciencieux que leurs cadets.
3. La retraite obligatoire préserve la dignité du travailleur âgé dont la productivité a baissé et qui risquerait d'être sélectionné pour la mise à la retraite obligatoire si les employeurs avaient le choix.	La retraite obligatoire entraîne souvent le déclin physique et mental d'individus parfaitement capables de travailler.
4. Les travailleurs âgés bénéficient le plus souvent de revenus de retraite; ils font de la place aux jeunes chômeurs qui n'ont pas d'autres moyens d'existence.	La retraite obligatoire risque de frapper durement les travailleurs âgés ayant des obligations financières, puisque en moyenne les revenus de retraite atteignent à peine 50 pour cent des gains de l'emploi.
5. La retraite obligatoire donne leur chance aux jeunes et permet aux entreprises de renouveler leur personnel et de s'ouvrir aux nouvelles idées.	Le taux de natalité diminue. Il y aura donc moins de jeunes et l'on aura besoin des travailleurs âgés. De plus, la retraite obligatoire est un gaspillage de talents et d'expérience, ce qui réduit la production nationale.
6. Dans l'entreprise, les travailleurs âgés sont plus coûteux en termes de pension, salaires, assurance-vie et assurance-maladie.	La retraite obligatoire pèse lourd sur les régimes d'assistance et de pension de l'Etat. Le déclin de la natalité forcera une population active réduite à nourrir l'énorme catégorie des retraités.
7. La retraite obligatoire offre de nouvelles possibilités, par exemple mettre en place des programmes en faveur des femmes et des minorités.	Les recherches montrent que l'effet des nouvelles lois sera minime. De plus, les femmes tendent à entrer dans la population active relativement tard et ont besoin d'années supplémentaires pour avoir droit à des pensions.

Source: James W. Walker et Harriet L. Lazer, *The End of Mandatory Retirement.* New York: John Wiley & Sons, Inc. 1978.

S. Page, vice-président du personnel de la firme américaine Polaroïd qui a une politique de retraite «à la carte» depuis 1937. Voici en effet ce que M. Page a déclaré en 1980 devant un comité spécial du Sénat américain sur le troisième âge:

> Nous découvrons que les gens qui restent après 65 ans sont exactement ceux que la direction veut retenir [. . .] Je ne dirai jamais assez que si nous laissons simplement les choses aller d'elles-mêmes la sélection se fera très bien toute seule.

Plusieurs études traitent des possibilités d'emploi que la retraite obligatoire offre aux jeunes. Le rapport de 1982 de la Commission du Manitoba sur la retraite obligatoire déclare:

> Un examen de la croissance de la main-d'oeuvre, ainsi que les recherches canadiennes et américaines, semblent indiquer que les couches les plus jeunes de la population active ne devraient pas être trop touchées, en termes de possibilités d'emploi et d'avancement, par l'élimination de la retraite obligatoire.

La Commission Croll conclut en ces termes:

> D'après la plupart des opinions présentées, l'élimination de la retraite obligatoire n'augmenterait pas sensiblement les taux de participation des personnes âgées à la main-d'oeuvre active au cours des premières années. Ces taux ont baissé depuis vingt-cinq ans, car la retraite anticipée tente de plus en plus de monde. Cette tendance s'est, du reste, accélérée à partir du début des années 70. [Près de 35 pour cent] des hommes âgés de plus de 65 ans faisaient partie de la main-d'oeuvre active en 1953, alors que leur proportion n'était que de 15.5 pour cent en 1977, soit une chute de près de 20 pour cent en vingt-quatre ans. Dans le groupe d'âge de 55 à 64 ans, le taux de participation a chuté de façon analogue, passant de 84.2 pour cent en 1970 à 76.6 pour cent en 1977.
>
> Chez les femmes, la tendance a été quelque peu différente, puisque le taux de participation à la main-d'oeuvre active du groupe d'âge de 65 ans et plus a légèrement augmenté jusqu'en 1965, atteignant alors 6.3 pour cent, pour tomber ensuite jusqu'à 4.2 pour cent en 1977. Dans le groupe d'âge 55 à 64 ans, on ne discerne aucune tendance précise, ni dans le sens d'une plus forte participation féminine à la main-d'oeuvre active, ni vers la retraite anticipée.
>
> Il ne faut pas s'attendre que la suppression de la retraite obligatoire modifie immédiatement cette baisse à long terme de la participation des personnes âgées à la main-d'oeuvre active, à cause surtout du taux élevé de chômage qui prévaut aujourd'hui.

Tant que ce niveau se maintiendra, les employeurs ne pourront guère offrir de l'emploi aux personnes âgées. En outre, beaucoup de travailleurs aimeraient sans doute opter pour la retraite anticipée s'ils en avaient les moyens. Si les prestations de retraite étaient plus généreuses, ces personnes choisiraient sans doute de quitter la main-d'oeuvre active.

Cependant, la situation pourrait changer d'ici la fin du siècle selon Gordon Fairweather, président de la Commission pour les droits de la personne. Il pense que le déclin des taux de natalité réduira le nombre des jeunes travailleurs et donc augmentera la demande en employés plus âgés.

ii. Attitudes des syndicats – Les syndicats, particulièrement ceux qui représentent les ouvriers à la chaîne, les mineurs et autres professions dangereuses et monotones, militent pour l'abaissement de l'âge de la retraite. Ils accueillent donc assez mal l'idée de l'élimination de la retraite obligatoire. Le Congrès du travail du Canada pense que si la retraite n'était plus obligatoire, les employeurs pourraient décider à leur guise qui reste employé et qui doit prendre la porte, et que si les syndicats acceptaient la formule de la retraite «à la carte», ils «abandonneraient la protection des travailleurs au bon vouloir des patrons».

e. Recommandations du Conseil consultatif national sur le troisième âge

Le Conseil consultatif national sur le troisième âge a de son côté déclaré à la Commission que, à son avis, «il ne devrait pas y avoir d'âge obligatoire officiel de la retraite; chacun devrait pouvoir le négocier».

Le Conseil a reçu 134 témoignages avant de faire son rapport devant le Congrès mondial sur le troisième âge de 1982. Cinquante-sept d'entre eux se sont prononcés en faveur de l'élimination de la retraite obligatoire; 26 ont réclamé des mesures en faveur du travail à temps partiel des travailleurs âgés.

Le Conseil consultatif préconise que «les termes de la retraite obligatoire soient négociés dans les entreprises mêmes, et que l'on reconnaisse l'existence d'un système souple susceptible de donner différentes options à l'employé».

Il semble donc bien que, sous la poussée de la législation sur les droits de la personne et du changement d'attitude des travailleurs âgés, la retraite obligatoire est appelée à disparaître petit à petit au Canada. C'est alors qu'une question se pose: quel sera le marché de l'emploi pour les travailleurs âgés?

2. Les possibilités d'emploi des personnes âgées

On a dit que l'élargissement des possibilités d'emploi des personnes âgées serait avantageux des points de vue social et économique. Les avantages sociaux sont évoqués dans le Rapport Croll:

> On pourrait sans doute améliorer le sort des retraités en leur donnant plus de choix. Une possibilité consisterait à échelonner la retraite pour que la charge normale de travail diminue graduellement avant le départ effectif. Cela permettrait aux gens de profiter des joies que procure un surcroît de loisirs et d'ajuster leur mode de vie en conséquence. Une autre possibilité serait d'alterner travail et retraite. Ensuite, bien entendu, il y a la possibilité différente de continuer de travailler après l'âge normal de départ à la retraite. Ces options traduisent le besoin de donner aux personnes âgées davantage le choix et de mieux leur faire comprendre les problèmes auxquels elles seront certainement confrontées à la retraite.

Le Conseil économique du Canada s'est penché sur les avantages économiques:

> En élargissant les possibilités d'emploi et en augmentant le taux de participation de la population âgée, on réduirait le nombre de vieillards qui n'ont que leurs revenus de retraite pour vivre, et le PNB pourrait au moins légèrement augmenter. De plus, il se peut que les travailleurs soient appâtés par la retraite sans véritablement avoir conscience de l'insuffisance des revenus ou de l'irréversibilité de leur décision. Il est donc de plus en plus urgent que gouvernement et employeurs revoient leur attitude envers l'emploi des citoyens du troisième âge. Un programme permettant aux travailleurs âgés de varier leurs horaires aurait d'importantes implications à l'échelon des entreprises. Certaines s'adapteraient facilement, d'autres auraient plus de difficultés en raison de la nature de leur exploitation. La réduction du nombre d'heures travaillées pourrait prendre plusieurs formes: jours écourtés, semaines écourtées, congés personnels prolongés. Le programme suédois est intéressant: deux travailleurs âgés se partagent un seul emploi en travaillant chacun une partie de la semaine. Les modalités de la réduction d'horaires seraient fonction de la nature des tâches à effectuer.
>
> De nombreux participants de régimes de pension professionnels découvrent qu'ils doivent travailler à plein temps jusqu'au départ à la retraite s'ils veulent protéger leurs avoirs de pension accumulés même si pour des raisons de santé ou autres ils préféreraient faire des journées ou des semaines plus courtes. Il faudrait que les divers régimes de pension s'assouplissent afin que les travailleurs âgés puissent se tourner vers des emplois plus appropriés tout en préservant leurs avoirs de pension.

L'un des témoignages individuels reçus par la Commission insiste également sur le besoin de multiplier les possibilités d'emplois des travailleurs âgés:

> Beaucoup de gens dans la quarantaine ou la

cinquantaine voudraient peut-être cependant troquer revenus contre temps libre, si la chose pouvait se faire dans notre société. Trop souvent, elle n'est pas possible. Il faut soit travailler à plein temps (voire faire des heures supplémentaires obligatoires) et garder son emploi, soit quitter son poste, voir ses revenus chuter et avoir plus de loisirs mais n'en pouvoir rien faire faute de revenus suffisants.

Un député de l'Ontario

a. Options possibles

De nombreuses formules pourraient préparer le départ à la retraite: travail à temps partiel, travail à l'année partielle (c'est-à-dire remplacements pendant les vacances), partage d'emploi, semaines de travail écourtées, congés annuels prolongés, congés sabbatiques, transfert dans des postes exigeant moins d'efforts physiques. Certaines sociétés américaines, l'administration fédérale américaine et quelques firmes et institutions canadiennes (universités par exemple) sont en train de mettre ces formules à l'essai.

L'enquête de la Conference Board révèle que, à la question «Avez-vous prévu des postes conçus spécifiquement pour les travailleurs de plus de 65 ans?» 14 pour cent des employeurs déclarent avoir créé des emplois à plein temps ou à temps partiel. Dans certains cas l'entreprise avait même redéfini le schéma d'emploi, adopté le partage d'emploi ou réduit les heures travaillées pour s'adapter aux besoins des employés.

La Société américaine Polaroïd a mis en place, à titre expérimental, un plan de retraite très novateur. Tout employé totalisant assez d'années de service pour avoir droit à la retraite anticipée peut prendre un congé de trois mois pour «retraite à l'essai». S'il n'est pas satisfait, il reprend son poste sans perte de rémunération. Une autre firme offre une sorte de retraite échelonnée. Les employés dans leur dernière année de service peuvent faire un travail bénévole (avec salaire intégral) d'abord un jour par semaine, puis jusqu'à 4 jours tout à la fin[15].

Aux Etats-Unis, des firmes comme Kellogg's, Travelers Insurance, John Deere et Sun Oil ont pris de nouvelles dispositions d'emploi en faveur des travailleurs âgés. Au Canada, Imperial Oil offre depuis quelque temps aux travailleurs trois options de retraite: retraite avec revenus améliorés, congé pendant une certaine période ou emploi à temps partiel régulier. Voici les choix du personnel:

684 employés ont demandé la retraite avec revenus améliorés,
130 employés ont demandé un congé,
8 employés ont demandé un emploi à temps partiel régulier.

Ce genre d'initiative, cependant, affecte considérablement les régimes de pensions, qui ont été établis en fonction du plein temps de tous les employés jusqu'à la retraite. L'un des mémoires individuels reçus par la Commission aborde ce problème:

> La non-transférabilité de la plupart des régimes de pension pénalise sérieusement les employés qui changent radicalement de carrière; de plus, comme les régimes ne sont pas indexés, les employés qui optent pour la retraite anticipée sont très désavantagés. Une option conçue pour avantager à la fois certains employés et leurs employeurs devient ainsi pratiquement inopérante.
>
> Les raisons ayant présidé à la création de la retraite anticipée n'en restent pas moins valides. On pourrait avec un peu d'imagination trouver des solutions de rechange.
>
> *V.S. Dolabjian, Québec*

b. Pourquoi ne recrute-t-on pas de travailleurs âgés?

Les campagnes menées auprès des employeurs pour qu'ils gardent leurs travailleurs âgés, ne serait-ce qu'à temps partiel, se heurtent à deux grands obstacles: il faut tout d'abord venir à bout du mythe du déclin de productivité de l'employé âgé; il faut en outre résoudre le problème des coûts de pensions. Le sondage de la Conference Board révèle que la majorité des patrons interrogés considèrent que les travailleurs âgés sont aussi consciencieux et efficaces que leurs cadets, mais qu'ils ne sont généralement pas embauchés à cause des charges de retraite qu'ils occasionnent à l'employeur. Nous allons donc examiner de plus près ces deux questions.

La Conference Board commente ainsi la productivité des travailleurs âgés:

> Un sondage d'opinions parmi les employeurs montre que 88 pour cent d'entre eux trouvent que les travailleurs âgés sont au moins aussi productifs que leurs cadets. 77 pour cent considèrent que les employés âgés de 55 à 65 ans sont «à peu près aussi efficaces» que les travailleurs plus jeunes et 12 pour cent trouvent les aînés plus productifs. Rien par conséquent ne permet de conclure qu'à l'approche de la retraite les travailleurs ne sont plus capables de s'acquitter de leurs tâches correctement; bien au contraire, de nombreux patrons trouvent que les travailleurs âgés sont plus responsables que leurs jeunes collègues.

Les conclusions de la Conference Board ont été corroborées par Charlotte Mathews, une résidente de

[15] "Retiring on Trial Popular," *Ottawa Citizen*, 9 octobre 1982.

l'Ontario qui a apporté son témoignage à la Commission pour dissiper les mythes et les clichés dont sont victimes les travailleurs âgés. Le témoin a invité la Commission à se rapporter aux données des études américaines qui démontrent que:

- le rendement des travailleurs âgés est aussi bon, voire meilleur, que celui de leurs cadets;[16]
- les travailleurs âgés de plus de 45 ans sont souvent plus stables et plus ponctuels; ils s'absentent moins volontiers et restent plus longtemps dans l'entreprise;[17]
- des adultes normaux et en bonne santé restent capables d'apprendre et de travailler efficacement jusqu'à un âge très avancé.[18] [19]
- une utilisation intelligente du temps de loisirs contribuera au mieux-être physique et mental des citoyens, avec toutes les économies que cela implique.[20]

L'enquête de la Conference Board auprès des employeurs a bien montré que ce sont essentiellement les charges de retraite qui font obstacle au recrutement des travailleurs âgés. 45 pour cent environ des patrons interrogés ont déclaré que les employés âgés coûtaient plus cher que leurs cadets en termes de charges de retraite.

> [. . .] Ces charges supplémentaires font pencher la balance en faveur du recrutement de travailleurs plus jeunes. On craint en outre que les travailleurs âgés, qui sont relativement nouveaux dans l'entreprise, veuillent ajourner leur retraite. 32 pour cent des patrons interrogés affirment que c'est la deuxième raison pour laquelle ils n'engagent pas de travailleurs âgés; elle intéresse directement la question de la retraite obligatoire.

L'objection des charges de retraite est certainement plus difficile à surmonter que celle de la productivité. En fait, elle ne pourra pas être vraiment réglée tant que les régimes de pension ne seront pas modifiés pour assouplir les formules de départ à la retraite.

c. Recommandations proposées

Le Conseil consultatif national sur le troisième âge a fait deux recommandations dans son mémoire à la Commission:

- Les employeurs (en collaboration avec les syndicats le cas échéant) devraient prévoir des postes rémunérateurs à l'intention des travailleurs âgés.
- Les perspectives d'emploi des travailleurs âgés devraient être explorées.

L'une des recommandations du Rapport Croll vaut également la peine d'être rapportée:

- Les employeurs pourraient instituer des programmes plus souples de retraite échelonnée en accordant par exemple des congés annuels plus longs ou des semaines de travail plus courtes aux employés proches de l'âge de la retraite.

3. La retraite échelonnée

Les mémoires présentés à la Commission évoquent assez souvent la possibilité du départ graduel à la retraite pour remplacer l'abrupte cessation d'emploi qui est aujourd'hui de règle. La formule a été adoptée en Suède où vers la fin de leur vie active les personnes âgées ont le droit de travailler à temps partiel et perçoivent des prestations de retraite partielle pour compléter leurs revenus d'emploi à temps partiel. Le système peut-il être transposé au Canada? Pour le savoir, la Commission a demandé à Monica Townson d'examiner le programme suédois dans le cadre de sa recherche sur les régimes de pensions des travailleurs à temps partiel. La section qui suit est basée sur ses recherches.

La retraite partielle existe en Suède depuis 1976, date à laquelle l'âge de la retraite a été abaissé de 67 à 65 ans. Le système permet au travailleur ayant atteint 60 ans mais âgé de moins de 65 ans de réduire ses heures travaillées et d'avoir droit aux prestations de retraite partielle versées par l'Etat (une sorte de combinaison RPC/RRQ–Pension de sécurité de la vieillesse). A 65 ans, la retraite est obligatoire et les prestations partielles s'arrêtent.

Le programme suédois a plusieurs ambitions: multiplier les options de retraite du travailleur âgé; faciliter la sortie — traumatisante parfois — de la population active; prévenir les problèmes de santé qui tendent à se manifester plus volontiers passé 65 ans.

Afin d'avoir accès à la retraite partielle, le travailleur doit consentir à réduire ses heures travaillées d'au moins cinq heures par semaine, mais conserver un emploi à temps partiel qui l'occupera au moins 17 heures par semaine en moyenne. Il devra en outre

---

[16] Riley et Foner, *Aging and Society: An Inventory of Research Findings*. New York: Russell Sage Foundation, 1968, Vol. 1.

[17] U.S. Department of Labor, *An Older Worker's Adjustment to Labour Market Practice*. Washington, D.C., 1956.

[18] Bell, Daniel. "Communications Technology — For Better or For Worse." *Harvard Business Review* (Mai-juin 1979).

[19] Cross, K. P. *Adults as Learners*. San Francisco: Jossey-Bass, 1981, p. 161.

[20] Maddox. *Middle Age and Aging*. Editor, Neugarten, Chicago: University of Chicago Press, 1968, pp. 357-365.

travailler au moins 10 ans après l'âge de 45 ans et justifier d'au moins 5 mois d'emploi rémunéré dans l'année écoulée. Des règlements spéciaux s'appliquent aux travailleurs autonomes et aux consultants.

Jusqu'à janvier 1981, les travailleurs admissibles à la retraite partielle avaient droit à 65 pour cent des rémunérations perdues en prenant un emploi à temps partiel. Le gouvernement suédois a depuis introduit des mesures qui réduisent les prestations partielles accordées après le 1er janvier 1981 à 50 pour cent des rémunérations. On estime[21] que, après retenue d'impôt, les gains totaux nets (c'est-à-dire les prestations de retraite partielle et le demi-salaire, tous deux après impôt) des tranches de revenus les plus courantes représentent actuellement entre 80 et 85 pour cent des rémunérations nettes avant la réduction des heures travaillées.

En mai 1980, 30 pour cent environ des travailleurs admissibles étaient inscrits au programme de retraite partielle. Quarante pour cent ou presque des travailleurs de sexe masculin âgés de 60 à 65 ans avaient opté pour la formule et dans certaines entreprises et municipalités plus de 50 pour cent des actifs admissibles bénéficiaient de la retraite partielle.

Il est fort probable que la réduction du taux de remplacement (de 65 à 50 pour cent) découragera un grand nombre de travailleurs qui n'auront pas les moyens de travailler à temps partiel.

L'examen du programme suédois depuis sa création indique une chute des demandes de retraite partielle depuis le changement de 1981.

TABLEAU 8
La retraite partielle en Suède

Année	Nombre de demandes reçues dans l'année	Nombre de pensions versées en décembre	Pourcentage de femmes prestataires	Pourcentage de prestataires par rapport aux travailleurs ayant droit à la retraite partielle
1976	20 442	14 580	30	7
1977	21 445	31 509	30	12
1978	19 621	41 913	30	16
1979	21 614	48 654	31	22
1980	37 408	67 837	31	27
1981	14 026	64 641	33	24

Source: Tableau communiqué par l'ambassade suédoise, Ottawa

[21] Goran Crona, "Partial Retirement in Sweden", Communication au XIIe Congrès international de gérontologie, Hambourg, Allemagne fédérale, juillet 1981.

La retraite échelonnée est-elle applicable au Canada? De nombreux signes indiquent que les travailleurs âgés aimeraient travailler à temps partiel si leurs revenus étaient complétés par une rente de retraite au prorata. Dans l'une des enquêtes effectuées[22], 75 pour cent des travailleurs âgés se déclarent en faveur d'une telle option.

Si l'intérêt suscité par la retraite échelonnée entraîne des pressions plus vives pour la création de postes à temps partiel à l'intention des travailleurs âgés, les régimes de pension de l'Etat et des employeurs devront faire face à de nouveaux problèmes. Si le travailleur cotisait à un régime de l'employeur pendant sa vie active normale, continuera-t-il à le faire pendant la phase de «retraite échelonnée» à temps partiel? Pourra-t-il commencer à toucher pendant cette période une partie des prestations qui lui reviennent?

Un grand nombre de régimes interdisent formellement que l'employé garde un emploi dans la même organisation, voire la même branche industrielle, une fois qu'il a atteint l'âge de la retraite[23]. Des changements dans les formules seront peut-être nécessaires pour inclure un programme de retraite échelonnée qui permettrait aux travailleurs de commencer à recevoir des rentes de retraite tout en se préparant à quitter la population active par le biais du travail à temps partiel.

Comme l'a déclaré l'un des témoins au cours de l'audience d'Halifax, la retraite échelonnée doit s'accompagner de changements dans les régimes de pensions:

> Les rentes de retraite des instituteurs sont basées sur le salaire moyen des cinq meilleures années, qui sont souvent les dernières années d'enseignement [. . .]
>
> Si au cours de ces cinq ans votre supérieur vous conseille de travailler à temps partiel parce que vos forces ont diminué ou pour toute autre raison [. . .] et que vous acceptez comme l'a fait l'une de nos adhérentes, vous découvrez avec horreur que les cinq dernières années avec un salaire diminué de moitié auront un effet désastreux sur vos futures prestations de retraite.
>
> *Jack MacKinnon, Association des instituteurs du Nouveau-Brunswick, témoignage verbal à l'audience d'Halifax*

[22] Copperman, Lois F. Keast, Fred D. et Montgomery Douglas G., "Older workers and part-time work schedules", *Personnel Administration*, octobre 1981. .

[23] Shkop, Yitzchak M. et Shkop, Esther M., "Job modification as an alternative to retirement", *Personnel Journal*, juillet 1982.

Certains régimes prévoient déjà le cas des travailleurs à temps partiel qui prennent progressivement leur retraite en travaillant à temps partiel et continuent à cotiser à la caisse. Les «postes réduits» créés dans plusieurs universités donnent un exemple de ce genre d'arrangement. La formule fonctionne alors ainsi: l'employé bénéficie d'horaires allégés tout en continuant à cotiser à la caisse de retraite (les cotisations sont souvent calculées sur le salaire de l'emploi à plein temps). Nous avons déjà vu que cette solution posait des problèmes dans le cas des petits salariés. Notons toutefois qu'elle permet au travailleur de continuer à payer ses cotisations et donc de garder ses avoirs de pension sans pénalisation pour passage au temps partiel. Mais rien ne compense la perte de salaire entraînée par la réduction d'horaires. C'est justement à cette lacune que des programmes comme celui de la Suède essaient de remédier.

Si le gouvernement canadien souhaite encourager une retraite échelonnée de ce genre, il devrait modifier le RPC/RRQ pour autoriser le paiement de rentes de retraite partielles. Les changements — comme toute autre modification du Régime de pension du Canada d'ailleurs — devraient être approuvés par les deux tiers des provinces totalisant les deux tiers de la population.

Recommandations de la Commission

En résumé, les travailleurs âgés ont cerné pour la Commission leurs trois grandes revendications: l'abolition de la retraite obligatoire, l'encouragement de nouvelles options de travail (le temps partiel par exemple) pour les travailleurs âgés, la création de la retraite échelonnée pour remplacer le départ brutal qui attend la plupart des travailleurs à 65 ans.

On trouvera à la section G du Chapitre 4 les recommandations de la Commission à ce sujet.

E. Le travail à temps partiel: qu'en pensent les employeurs?

1. Quelles entreprises emploient des travailleurs à temps partiel? (Informations fournies par les employeurs)

Les mémoires des organisations patronales ont apporté à la Commission de précieuses informations sur l'utilisation des travailleurs à temps partiel dans diverses industries. Alors que Statistique Canada a beaucoup publié sur les travailleurs à temps partiel et sur leurs tâches, on ne sait en fait pas grand-chose sur la raison d'être et l'utilisation de cette catégorie de personnel dans chaque secteur. A partir des informations fournies par les employeurs, cette section met en relief quelques constantes des industries recruteuses de travailleurs à temps partiel.

a. Le commerce de détail

Les grands magasins et les petits commerçants viennent au premier rang des recruteurs de personnel à temps partiel. Plus de 1.4 million de salariés, soit un huitième de la population active, travaillent dans le commerce de détail, un secteur qui, après l'industrie manufacturière, est la plus grosse source d'emploi des Canadiens.

Le Conseil du commerce de détail, qui représente des entreprises totalisant 65 pour cent du volume des ventes au détail, estime qu'il y a au Canada 183 000 magasins de vente au détail, des petits commerces pour la plupart. A tous les échelons on emploie autant de travailleurs à temps partiel que de travailleurs à plein temps, bien que ces derniers totalisent évidemment un nombre beaucoup plus élevé d'heures travaillées.

Les travailleurs à temps partiel sont le plus souvent des vendeurs ou des vendeuses, mais on trouve certains d'entre eux dans les petits emplois de bureau, les entrepôts et les services de livraison. Ils travaillent généralement moins de 24 heures par semaine (la moyenne courante se situe aux alentours de 12–18 heures).

Les commerçants recrutent des travailleurs à temps partiel pour les raisons suivantes:

- La plupart des magasins sont ouverts de 60 à 72 heures par semaine;
- Leur volume de ventes varie considérablement selon les saisons, les mois, les jours, voire même les heures de la journée.

> Le dernier samedi avant Noël, le chiffre d'affaires d'un grand magasin peut quintupler. Les commerces de banlieue réalisent 40 pour cent de leurs ventes les mercredi, jeudi et vendredi entre 18 heures et 21 heures 30. Les magasins du centre-ville, par contre, atteignent leur 40 pour cent hebdomadaire entre 11 heures et 15 heures. En général les épiceries démarrent la semaine assez lentement (30 pour cent des ventes dans les trois premiers jours), mais sont plus achalandées vers la fin de la semaine; les jeudi et vendredi entre 16 heures et 21 heures sont particulièrement actifs. Ces fluctuations varient avec la taille de l'agglomération, la composition ethnique de la population, les horaires de travail des grandes entreprises locales, etc.
>
> *Conseil Canadien du commerce de détail*

b. Le tourisme, les hôtels et la restauration

L'industrie du tourisme (c'est-à-dire les hôtels et les services de restauration, mais aussi les entreprises qui transportent, divertissent et guident les visiteurs) emploie des travailleurs à temps partiel pour les mêmes raisons que les commerçants: horaires chargés (y compris les fins de semaine) et fluctuations marquées de la demande en services touristiques.

Le tourisme — une industrie de main-d'oeuvre — emploie un million et demi de salariés, soit 9.8 pour cent de la population active dans plus de 100 000 entreprises, modestes pour la plupart. Un tiers des employés (soit 500 000) travaillent à temps partiel.

La moitié de ce demi-million de salariés est disséminée dans quelque 50 000 restaurants. Les besoins en main-d'oeuvre de la restauration connaissent depuis 1961 un essor sans pareil dans le pays et se taillent la part du lion dans la croissance de la population active à temps partiel.

L'Association canadienne des restaurants et des services de l'alimentation a souligné que son secteur était une source d'emploi fort importante pour les travailleurs difficilement recrutables dans d'autres industries. Elle cite par exemple les étudiants (qui n'ont souvent pas d'expérience professionnelle), les membres des minorités (qui travaillent dans les restaurants ethniques), les immigrants peu qualifiés, les femmes (qui occupent 52.6 pour cent des emplois dans la restauration et l'hôtellerie).

Les travailleurs à temps partiel occupent des postes extrêmement variés dans l'industrie du tourisme:

> Ils travaillent dans les établissements saisonniers, les stations touristiques par exemple [. . .]; dans les hôtels et les restaurants ils renforcent les équipes à plein temps en haute saison et sont engagés à temps partiel régulièrement ou lorsque le besoin s'en fait sentir. Ils forment le personnel des entreprises de transports, des agences de voyages et voyagistes, bref

de tous les secteurs touristiques pendant la pleine saison.

Association de l'industrie touristique du Canada

Les employés de la restauration travaillent entre 10 et 18 heures par semaine, surtout aux heures des repas.

c. Les soins de santé

L'Association des hôpitaux du Canada, une fédération représentant les associations hospitalières de dix provinces et des Territoires du Nord-Ouest, a expliqué la croissance de l'industrie des soins de santé et son besoin en travailleurs à temps partiel:

> Depuis la Seconde guerre mondiale et l'arrivée de nouvelles techniques et de nouveaux médicaments, l'industrie des soins de santé est devenue un secteur de tout premier plan [. . .] qui se place aujourd'hui au quatrième rang des industries de services au Canada. Il s'agit d'une industrie de main-d'oeuvre qui emploie presque un demi-million de travailleurs dans plus de soixante-dix catégories d'emplois, de l'échelon le plus élevé au poste le plus subalterne. Elle assure l'exploitation de quelque 14 000 établissements de soins de santé, qu'il s'agisse de résidences protégées ou de centres d'urgence.
>
> *Association des hôpitaux du Canada*

L'importance croissante des travailleurs à temps partiel dans les services médicaux est le résultat de plusieurs facteurs. Tout d'abord,

> les soins [hospitaliers] doivent être dispensés de façon permanente vingt-quatre heures sur vingt-quatre et sept jours par semaine [. . .] Certains services ne sont ouverts que cinq jours par semaine [. . .] mais les soins aux malades et les activités connexes ne peuvent être interrompus. Afin d'assurer la présence continue de personnel tout en offrant aux employés à plein temps des horaires et des journées de repos raisonnables, les hôpitaux sont absolument obligés de faire appel à de forts contingents de travailleurs à temps partiel. De plus, [. . .] il faut remplacer les employés à plein temps en congés de maladie, en vacances, ou absents pour toute autre raison, et renforcer les équipes normales en période chargée.
>
> *Association des hôpitaux de l'Ontario*

Le secteur des soins de santé se heurte à un autre problème important: la pénurie cyclique d'infirmières qui, selon l'Association, se produit tous les trois ou quatre ans et touche tour à tour différentes parties du pays. Il devient de plus en plus difficile de recruter des soignantes, et cela pour deux raisons: les étudiantes préfèrent suivre des cours de formation moins exigeants, et l'immigration ne suffit plus à satisfaire à la demande. Résultat: les hôpitaux adoptent de nouvelles modalités d'emploi, comme par exemple le travail à temps partiel, pour persuader d'ex-infirmières à plein temps de reprendre du service.

d. Les banques et les assurances

Le travail à temps partiel tient aujourd'hui une place de choix dans le secteur bancaire. L'Association des banquiers du Canada a recueilli auprès de cinq grandes banques des informations qui montrent que le nombre de postes à temps partiel a augmenté de 15 pour cent entre 1981 et 1982, contre une croissance de 2 pour cent pour les emplois à plein temps. En 1982, il y avait dans l'industrie bancaire canadienne 133 500 postes à plein temps et 15 000 postes à temps partiel. Les travailleurs à temps partiel constituent environ 5 pour cent du personnel total des banques à charte.

De plus, l'Association prévoit qu'avec l'expansion des établissements bancaires et les nouveaux services offerts aux usagers, l'emploi à temps partiel va encore gagner du terrain dans le secteur et que cette avancée ne se fera pas aux dépens de l'emploi à plein temps.

Ce sont les femmes mariées qui constituent l'essentiel du personnel à temps partiel des banques. Elles sont suivies par les étudiants et, dans une moindre mesure, par des retraités et des gens qui ont un double emploi. Ces employés ont des horaires fort variés; la plupart, pourtant, travaillent une partie de la journée ou font des journées complètes quelques jours par semaine.

Le Bureau d'assurance du Canada a déclaré que 5 pour cent des employés du secteur travaillaient à temps partiel. Ils servent surtout à égaliser les variations de travail saisonnières. Au cours de l'année écoulée, le nombre de travailleurs à temps partiel dans les assurances a grimpé considérablement, tant en chiffres absolus que par rapport aux employés à plein temps. Deux raisons à cela: la crise économique, et le besoin de mieux rentabiliser le système.

e. L'industrie manufacturière

L'Association des manufacturiers canadiens estime que sur les 1 980 000 employés que compte l'industrie manufacturière, 78 000, soit 4 pour cent environ, travaillent à temps partiel. Pour l'instant, cette catégorie de salariés sert surtout à renforcer les équipes pendant les saisons de pointe et à remplacer les employés en périodes estivales; l'Association pense cependant que les horaires allégés vont devenir plus fréquents dans l'industrie.

Les travailleurs à temps partiel sont moins nombreux dans l'industrie manufacturière que dans le secteur des services pour les raisons que voici:

- certains employeurs les trouvent plus coûteux que les employés à plein temps;

- dans certaines entreprises on s'efforce d'égaliser la production de façon à éviter les fluctuations qui nécessitent l'embauche de travailleurs à temps partiel;
- dans l'industrie manufacturière, les salariés à plein temps préfèrent faire des heures supplémentaires plutôt que de voir l'entreprise recruter des travailleurs à temps partiel;
- certains syndicats n'autorisent pas le recrutement de travailleurs à temps partiel;
- les patrons considèrent parfois que la formation et l'administration des travailleurs à temps partiel reviennent trop cher à l'entreprise.

f. Les municipalités

Bien que constituant seulement un faible pourcentage des employés municipaux, les travailleurs à temps partiel sont depuis fort longtemps des rouages essentiels des services de la ville. La Fédération des municipalités, qui représente des agglomérations canadiennes de toutes tailles, a déclaré à la Commission que le recrutement des travailleurs à temps partiel variait considérablement d'une localité à l'autre, mais que l'on faisait le plus souvent appel à cette catégorie d'employés pour renforcer les équipes ordinaires pendant les périodes particulièrement chargées.

Les employés à temps partiel effectuent tout un éventail de tâches: entretien des jardins publics, enlèvement de la neige, surveillance des centres récréatifs, service pendant les heures d'exploitation prolongées des bibliothèques, services spéciaux dans les programmes de loisirs. Dans les grandes villes, la plupart des travailleurs municipaux à temps partiel font partie des unités de négociation collective (il s'agit le plus souvent du Syndicat canadien de la Fonction publique).

g. Les transports

i. Le transport urbain – De toutes les industries ayant présenté des mémoires à la Commission, c'est le secteur des transports qui compte le moins d'employés à temps partiel, mais qui par contre s'intéresse le plus vivement à cette catégorie de travailleurs.

Les commissions de transport urbain essaient depuis plusieurs années de recruter des chauffeurs d'autobus à temps partiel mais se sont heurtées à l'opposition syndicale dans toutes les grandes villes sauf à Edmonton, où le syndicat a consenti en 1982 au recrutement de quelques travailleurs à temps partiel à titre expérimental.

L'Association canadienne du transport considère que la présence d'employés à temps partiel contribuera considérablement à freiner la montée des coûts des transports. Le problème est bien connu: les autobus ne sont vraiment pleins qu'aux heures de pointe, c'est-à-dire le matin et en fin d'après-midi, si bien que le personnel et l'équipement utilisés durant ces deux périodes sont sous-utilisés le reste de la journée.

En 1981, les sytèmes de transports canadiens ont utilisé 10 330 véhicules pendant les heures de pointe contre 5 178 (c'est-à-dire la moitié environ) en périodes creuses. Ces véhicules sont conduits par 20 050 chauffeurs à plein temps dont 60 pour cent occupent un poste fractionné et sont absents de leurs foyers jusqu'à 15 heures par jour.

L'Association estime que les frais d'exploitation des réseaux de transports urbains, qui sont formés pour 50 pour cent des salaires des conducteurs d'autobus, pourraient diminuer de 3 à 8 pour cent si l'on recrutait des chauffeurs à temps partiel.

ii. Le camionnage – Les travailleurs à temps partiel forment une fraction relativement modeste du personnel routier mais, selon l'Ontario Trucking Association, ils jouent souvent un rôle crucial dans la santé des entreprises de camionnage. Le pourcentage d'employés à temps partiel varie selon les secteurs: les déménageurs et les transporteurs généraux en font grand usage tandis que les firmes spécialisées comme les transporteurs d'automobiles n'en recrutent pratiquement pas.

Les entreprises de camionnage font appel à des employés à temps partiel en période de pointe, pour combler des horaires qui ne conviennent pas aux employés à plein temps, pour évaluer de futurs employés à plein temps et remplacer le personnel en congé de maladie. Les travailleurs à temps partiel seront chauffeurs de camions, débardeurs, aide-déménageurs, ou employés de bureau (commis aux tarifs par exemple).

iii. Les chemins de fer – L'Association des chemins de fer du Canada, qui représente 23 réseaux affiliés employant 110 000 salariés, a déclaré que, comme 85 pour cent des cheminots étaient protégés par une entente collective qui leur garantissait au minimum huit heures travaillées par jour, l'emploi à temps partiel était pratiquement absent de l'industrie ferroviaire.

Les employés à temps partiel (comme les surveillants de messagerie et les enquêteurs, par exemple) ne sont utilisés que dans des cas spéciaux, et doivent être autorisés par une lettre d'entente émanant du syndicat. Avant d'accepter ces quelques employés à temps partiel, le syndicat veut s'assurer qu'ils ne vont

pas remplacer des salariés syndiqués à plein temps et que ces postes à horaires réduits ne sont pas conçus pour se débarrasser des employés réguliers.

h. Agences de travail temporaire

L'Association canadienne des entreprises de travail temporaire, dont les membres regroupent environ 80 pour cent du secteur des agences de travail intérimaire, a déclaré à la Commission que, contrairement à ce qu'on croit généralement, ses adhérents ne recrutent pas exclusivement des travailleurs à temps partiel, et qu'il y avait une nette différence entre travail temporaire et travail à temps partiel:

> Dans le travail temporaire, on travaille à plein temps pendant un laps de temps limité. L'employé envoyé par l'agence d'intérimaires travaille en général à plein temps jusqu'à accomplissement de sa tâche.
>
> L'emploi à temps partiel, par contre, signifie que le travailleur va totaliser moins d'heures de travail que la normale et que ses horaires vont varier selon les semaines, mais que le poste n'a pas de durée déterminée.

Selon l'Association, une agence de travail temporaire est «une organisation indépendante qui prête à ses clients ses propres employés, moyennant un certain tarif horaire. Les employés doivent en général aller travailler chez le client et il s'agit d'un contrat de courte durée». Ces agences fonctionnent en gros comme des entreprises de plomberie, de comptabilité ou de consultants, c'est-à-dire qu'elles assument toutes les obligations et responsabilités d'un employeur pendant toute la période d'emploi.

L'agence de travail temporaire est liée au marché par des rapports de fournisseur à client. Moyennant un taux horaire déterminé, elle envoie ses employés dans les entreprises qui ont momentanément besoin d'une aide spécifique.

Les entreprises font appel à ces services lorsqu'elles ont un besoin urgent de personnel: absences inopinées, congés, changements dans le calendrier de production, pénurie de main-d'oeuvre spécialisée, fluctuations saisonnières du débit de travail, alourdissement inattendu de la charge de travail et projets spéciaux. Dans de telles circonstances, il est plus économique pour l'entreprise de faire appel à une agence, car elle évite ainsi les frais entraînés par le recrutement et l'administration d'employés permanents.

Ces agences d'aide temporaire offrent tout un éventail de travailleurs dans tous les secteurs: employés de bureaux, comptables, informaticiens, personnel médical, techniciens et ingénieurs, cadres, ouvriers spécialisés, etc. La plupart de leurs recrues sont des femmes réintégrant la population active après avoir élevé leurs enfants, des jeunes relativement inexpérimentés, des gens désireux d'explorer d'autres professions, des travailleurs exclus temporairement du marché de l'emploi permanent.

2. La position des organisations patronales

On retrouve chez les employeurs un trait déjà noté au sein des syndicats: l'attitude envers les travailleurs à temps partiel dépend largement de l'expérience de chacun. Les organisations patronales représentant des industries fort bien dotées en employés à temps partiel ont déclaré unanimement que ce personnel constituait une main-d'oeuvre souple essentielle à la bonne marche de leurs entreprises, et que sa productivité était aussi bonne, voire meilleure, que celle des employés à plein temps. Enfin, toutes ont prédit que l'emploi à temps partiel prendrait une importance accrue à l'avenir non seulement dans les entreprises où il existe déjà, mais également là où il est encore rare aujourd'hui.

Au chapitre des rémunérations, la plupart des employeurs ont affirmé que tous leurs employés, qu'ils soient à temps partiel ou à plein temps, percevaient les mêmes taux de rémunérations. Quelques-uns ont déclaré verser des salaires inférieurs aux travailleurs à temps partiel (dans certains cas, avec l'approbation ou l'encouragement des syndicats concernés).

Sur la question des avantages sociaux accordés aux travailleurs à temps partiel, les organisations patronales semblent se diviser en trois groupes: dans les entreprises où sont implantés des syndicats, on pense que les prestations sociales accordées aux employés à temps partiel représentent une part inévitable des coûts salariaux mais on s'oppose à toute mesure visant à rendre l'attribution des avantages sociaux obligatoire. Dans les milieux sans présence syndicale, le personnel à temps partiel ne bénéficie pas des avantages sociaux et le patronat est résolument opposé à toute législation qui l'obligerait à protéger cette catégorie de travailleurs. Dans les entreprises où, par décision syndicale, les employés à temps partiel sont exclus, ou du moins sévèrement contingentés, le patronat voudrait bien leur ouvrir les portes, et recommande la mise en place d'une législation donnant le droit aux employeurs de recruter du personnel à temps partiel s'ils garantissent le maintien des postes à plein temps.

Les organisations patronales ont unanimement renouvelé leur opposition à toute législation gouvernementale visant à restreindre ou à contrôler, sous

quelque forme que ce soit, leur droit de recruter du personnel à temps partiel, ou à rendre obligatoire le paiement des avantages sociaux.

a. L'utilisation des travailleurs à temps partiel

La majorité des organisations patronales ayant présenté des mémoires ont rapporté que leurs membres employaient entre 4 et 50 pour cent de travailleurs à temps partiel. Le nombre total d'heures travaillées de ces employés est toutefois nettement moins élevé que celui de leurs collègues à plein temps.

Les employés à temps partiel sont surtout utiles en périodes de pointe, dans les magasins restant ouverts le soir ou dans les hôpitaux nécessitant la présence constante de personnel.

> Les entreprises auraient le plus grand mal à faire face aux problèmes [i.e. périodes de pointe, horaires du soir, personnel de fin de semaine ou saisonnier, tâches spécialisées, remplacement des employés en congé] avec les seuls employés à plein temps.
>
> *Chambre de commerce de Winnipeg*

NOVA, une société de l'Alberta, a quant à elle présenté un mémoire dans lequel elle explique pourquoi elle recrute des employés à temps partiel. L'entreprise emploie jusqu'à 10 pour cent de travailleurs à temps partiel dans le cadre d'une stratégie globale de l'emploi. Cette politique, déclare NOVA, est très fructueuse, puisqu'elle permet d'attirer des étudiants qui deviendront peut-être des employés à plein temps, de retenir les salariés à service continu qui veulent réduire leurs horaires et de conserver une réserve de travailleurs à temps partiel qualifiés prêts à prendre la relève pendant l'absence des employés à plein temps, à donner un coup de main en période de pointe et, le cas échéant, à travailler à plein temps.

b. Où va l'emploi à temps partiel?

La plupart des associations patronales sont convaincues que l'emploi à temps partiel est entré dans les moeurs et qu'il va continuer à s'implanter. A l'exception des entreprises de commerce de détail, où la moitié du personnel travaille déjà à temps partiel, presque tous les employeurs ont noté que depuis quelques années ils recrutaient beaucoup plus de salariés à temps partiel. Le coefficient employé à plein temps/employé à temps partiel a également changé en faveur de cette dernière catégorie. Même l'Association des manufacturiers canadiens, dont les membres emploient, en moyenne, 4 pour cent seulement de travailleurs à temps partiel, considère que cette catégorie de salariés est appelée à jouer un rôle important dans le secteur qu'elle représente.

L'Association des banquiers canadiens, pour sa part, pense que l'emploi à temps partiel permanent, qui représente à l'heure actuelle 5 pour cent du personnel total des cinq grandes banques, connaît un essor important. Pourquoi? Tout d'abord, les usagers demandent des heures d'exploitation plus longues; de plus, l'industrie elle-même est en pleine croissance; enfin, la direction a compris qu'il était plus efficace d'utiliser des travailleurs à temps partiel en période de pointe.

L'Association n'a pu fournir à la Commission aucune information sur le personnel temporaire et occasionnel; les données restent en effet dans les succursales et sont difficiles à centraliser.

Le travail à temps partiel est également le fruit d'un changement de mentalité dans la population active. L'Association des hôpitaux du Canada, qui représente des établissements où 40 pour cent environ du personnel travaille à temps partiel, a fait les remarques suivantes:

> Les valeurs sociales ont changé, et elles sont aujourd'hui acceptées par l'ensemble de la population. En tant qu'employeurs, les hôpitaux devraient reconnaître que les employés n'ont plus le même rapport au travail et ne sont plus disposés à se plier aux mêmes règles que leurs prédécesseurs d'il y a vingt-cinq ans. Les établissements de santé ont de plus en plus de mal à trouver du personnel qui accepte de travailler en poste, pendant les fins de semaine ou les vacances. Pour faire face à ces mutations sociales, la direction des établissements de soins se montre moins rigide dans l'établissement des horaires de travail [. . .] Il est clair qu'un nombre plus élevé d'employés va choisir le travail à temps partiel, et que les hôpitaux seront bien obligés de s'adapter aux réalités.
>
> *Association des hôpitaux du Canada*

Cette volonté d'adaptation se manifeste par exemple en Colombie britannique, où l'Association des hôpitaux de la province encourage ses membres à favoriser le partage de l'emploi, le roulement des équipes, et les échanges d'horaires de poste parmi les infirmières qui ne veulent plus travailler à plein temps. L'Association prévoit également que le jour où la semaine hebdomadaire de travail sera réduite à 35 heures, le secteur des soins de santé devra recruter encore plus d'employés à temps partiel.

Les femmes et les étudiants — qui forment aujourd'hui l'essentiel de la population active à temps partiel — ne sont pas les seuls à s'intéresser à la formule. Une enquête de 1975 sur les employés municipaux de Toronto montre que 12 pour cent des hommes et 29 pour cent des femmes ne seraient pas hostiles à un allègement d'horaire à un moment ou un autre de leur carrière. Les jeunes cadres et

employés occupant un poste de création se montrent plus favorables à la formule, et plusieurs cadres déclarent même qu'ils aimeraient travailler à temps partiel pendant un certain temps.

La Fédération des municipalités du Canada pense pour sa part que le mouvement de syndicalisation des travailleurs à temps partiel va se poursuivre et même s'accélérer.

Toutes les organisations, donc, ont constaté la croissance de l'emploi à temps partiel, tout en précisant que cet essor serait sérieusement freiné si le gouvernement faisait grimper les coûts salariaux en imposant l'attribution d'avantages sociaux proportionnels aux employés à temps partiel. Une faible minorité d'employeurs, surtout dans le secteur municipal et les établissements de soins, ont prédit que, de plus en plus, on assisterait à l'inclusion volontaire des travailleurs à temps partiel dans les divers régimes de prestations.

c. La productivité des travailleurs à temps partiel

Les organisations patronales ont déclaré à la quasi-unanimité que, sur une base horaire, les employés à temps partiel étaient aussi productifs, sinon plus, que leurs collègues à plein temps.

> Les employés à temps partiel s'acquittent de leurs tâches avec autant d'enthousiasme et d'énergie que leurs homologues à plein temps.
>
> *Conseil canadien du commerce de détail*

> L'absentéisme, voire même la rotation de personnel, sont moins élevés chez les travailleurs à temps partiel que parmi leurs collègues à plein temps.
>
> *Association des banquiers canadiens*

Ces opinions sont confirmées par une enquête sur la productivité des travailleurs à temps partiel effectuée auprès des employeurs américains en 1978. Le sondage (portant sur 68 entreprises) montre que 62 pour cent des employeurs placent la productivité des travailleurs à temps partiel et à plein temps au même niveau et que 26 pour cent trouvent le personnel à temps partiel plus productif.[24]

d. Les rémunérations

La majorité des organisations patronales — c'est-à-dire les représentantes des commerçants au détail, des banquiers, des établissements de soins et des municipalités — ont déclaré à la Commission que leurs employés à temps partiel bénéficiaient des mêmes taux horaires que les travailleurs à plein temps.

> [. . .] la plupart des grands employeurs [dans le commerce de détail] ont adopté des politiques d'emploi et de rémunération fort strictes visant à garantir que leurs employés reçoivent des salaires qui prennent en compte leur niveau de responsabilités et les taux salariaux en vigueur dans la collectivité. Ces mécanismes d'établissement des taux s'appliquent à l'emploi à temps partiel comme à l'emploi à plein temps.
>
> *Conseil canadien du commerce de détail*

Dans certaines entreprises, les travailleurs à temps partiel ne perçoivent pas l'intégralité du taux horaire normal. Les employeurs ont justifié cette pratique en reprenant les clichés habituels sur les travailleurs à temps partiel: il s'agirait au premier chef de gens ayant un autre emploi ou travaillant pour obtenir des revenus d'appoint, et qui n'auraient donc pas besoin des mêmes rémunérations que leurs collègues à plein temps. Quelques organisations patronales ont déclaré que dans certaines industries les syndicats entérinaient, voire même encourageaient, cette pratique.

> [. . .] On ne peut comparer le plein temps et le temps partiel car les aspirations des travailleurs dans les deux catégories d'emploi sont différentes [. . .] On peut donc dire que les travailleurs à plein temps devraient toucher de meilleures rémunérations car ils constituent une main-d'oeuvre stable et sont donc moins coûteux à employer. Il ne s'agit aucunement de discrimination envers les travailleurs à temps partiel; nous y voyons plutôt un système de récompense à l'intention des employés qui sont pleinement au service de l'employeur.
>
> *Downtown Vancouver Association et al.*

> Les syndicats représentant les employés souscrivent au statut séparé des travailleurs à temps partiel et les avantages sociaux réduits conviennent tout à fait à leurs besoins. Par exemple, dans l'une de nos entreprises syndiquées, les employés à temps partiel gagnent 13 pour cent de moins que leurs collègues à plein temps.[25]
>
> *Association des camionneurs industriels de Toronto*

> Les ententes collectives négociées prévoient généralement des échelles de salaires plus basses pour les travailleurs à temps partiel. La législation provinciale permet le plus souvent d'avoir des barèmes inférieurs pour les étudiants.
>
> *Conseil canadien du commerce de détail*

Toutes les organisations patronales — même celles qui garantissent des salaires égaux aux travailleurs à temps partiel — sont opposées à toute mesure législa-

[24] S.D. Nollen; B.C. Eddy; et V.H. Martin, *Permanent Part-Time Employment: the Manager's Perspective*. New York: Praeger, 1978.

[25] Cette position est examinée plus en détail à la section D de ce chapitre, "Le travail à temps partiel: l'opinion des syndicats".

tive visant à rendre obligatoire la parité des rémunérations.

> Le gouvernement devrait veiller à ne pas faire obstacle à l'emploi à temps partiel [. . .] A notre avis, on n'aide pas les salariés désireux d'alléger leurs horaires en imposant des charges supplémentaires au patronat. Certains postes vont disparaître s'ils s'avèrent trop coûteux par rapport à l'emploi à plein temps. Les gouvernements doivent éviter de décourager les employeurs par des mesures onéreuses qui en fin de compte diminueront le nombre de postes à temps partiel.
>
> *Association des manufacturiers canadiens*

e. Les avantages sociaux

i. Règlements actuels – La majorité des associations patronales qui ont présenté des mémoires à la Commission ont déclaré ne pas verser de prestations sociales (sauf les assurances obligatoires: RPC, assurance-chômage et les 4 pour cent de congés payés) à leurs employés à temps partiel. C'est surtout dans le secteur public (établissements de soins et municipalités) que l'on accorde des avantages complémentaires. Certaines firmes privées (maisons d'assurances et NOVA, entre autres) ont également déclaré qu'elles faisaient participer leurs employés à temps partiel permanents.

Les entreprises ont semble-t-il adopté trois politiques distinctes envers l'attribution d'avantages sociaux complémentaires aux travailleurs à temps partiel:

- Parité avec les employés à plein temps;
- calcul au prorata du nombre d'heures travaillées;
- dédommagement en espèces.

L'Ontario Health Association, par exemple, a déclaré que les hôpitaux affiliés accordaient une prime supplémentaire de 14 pour cent aux infirmières à temps partiel permanentes pour les dédommager de ne pas avoir droit aux avantages sociaux. D'autres employés touchent 10 pour cent. D'après l'Association des hôpitaux de la Colombie britannique, les établissements affiliés de cette province accordent intégralement (c'est-à-dire sans ajustement proportionnel) tous les avantages sociaux (assurances médicale, complémentaire, dentaire, invalidité, vie) aux employés à temps partiel permanents. Les coûts salariaux horaires de tels employés sont donc plus élevés. Les travailleurs à temps partiel occasionnels ne sont inclus ni en Colombie britannique ni en Ontario.

Dans les grands centres urbains, où la plupart des employés municipaux appartiennent au SCFP, on commence aujourd'hui à accorder des avantages sociaux proportionnels aux travailleurs à temps partiel permanents. Les petites agglomérations sans implantation syndicale n'ont en général rien de semblable. Depuis 1981, la municipalité de Toronto accorde une protection au prorata aux occasionnels à temps partiel, mais précise qu'elle emploie très peu d'employés à temps partiel permanents.

L'Association des manufacturiers canadiens (l'industrie emploie environ 4 pour cent de travailleurs à temps partiel) affirme que l'attribution des avantages sociaux varie considérablement d'une entreprise à l'autre. Certaines optent pour la parité, d'autres accordent des bénéfices proportionnels, d'autres enfin ne versent absolument rien.

Selon la division de la Colombie britannique du Bureau d'assurance du Canada (5 pour cent des 10 000 employés d'assurances de la province travaillent à temps partiel) les salariés à temps partiel permanents qui dépassent les vingt heures travaillées hebdomadaires bénéficient au prorata de presque tous les avantages accordés à leurs collègues à plein temps. Chez NOVA, les employés permanents à mi-temps (ou plus) sont pleinement protégés; les temporaires reçoivent une partie des avantages. La Société explique ainsi sa politique:

> Bien que les avantages sociaux accordés aux employés à temps partiel permanents coûtent relativement plus cher que la normale à la firme, il s'agit de peu de chose en regard d'une stratégie globale cohérente.

ii. Les avantages sociaux proportionnels: quelques prises de position – Dans les municipalités et les établissements de soins, les travailleurs à temps partiel bénéficient d'ores et déjà d'avantages proportionnels. Dans les autres secteurs industriels, les organisations patronales se sont déclarées résolument hostiles à la parité des avantages sociaux, et cela pour cinq raisons essentielles.

Tout d'abord de nombreux employeurs — en particulier les petits patrons — ne peuvent déjà pas se permettre d'offrir des régimes de pensions ou des avantages sociaux à leur personnel à plein temps. En 1981, 47 pour cent seulement de tous les salariés bénéficiaient de régimes de pension privés (voir Chapitre 5, tableau 1). On ne dispose d'aucune donnée récente sur le pourcentage des travailleurs ayant droit aux avantages sociaux complémentaires, mais Reid et Swartz ont cité une enquête de 1972 qui donnait le chiffre de 20 pour cent de tous les salariés (21.6 pour cent des employés à plein temps et 9.3 pour

cent des employés à temps partiel).[26]

Ensuite, le taux de renouvellement est particulièrement élevé chez les travailleurs à temps partiel, affirment les employeurs, ce qui pèse trop lourdement sur les coûts administratifs des avantages sociaux.

Troisième argument: l'accroissement des coûts salariaux entraîné par l'attribution d'avantages sociaux obligerait les entreprises à réduire le nombre ou les horaires des employés à temps partiel. La concurrence commerciale ne permettrait pas de faire passer la totalité de cette charge supplémentaire sur le prix de vente.

> L'industrie bancaire n'est pas favorable à l'attribution proportionnelle obligatoire des avantages sociaux. Nous pensons que, étant donné la diversité et la complexité des régimes et l'éventail des emplois à temps partiel, une telle formule serait à la fois compliquée et coûteuse à administrer [. . .]
>
> A notre avis, les employés à temps partiel comme leurs collègues à plein temps devraient bénéficier d'avantages sociaux déterminés par les lois du marché et, lorsqu'ils travaillent dans un milieu syndiqué, par les ententes collectives [. . .] L'attribution obligatoire frapperait de façon disproportionnée les employeurs qui ont déjà établi des régimes généreux à l'intention de leurs employés à plein temps.
>
> *Association des banquiers canadiens*

B.C. Transit a adopté une attitude plus conciliante en déclarant que, si l'on pouvait convaincre le syndicat d'accepter le recrutement de conducteurs à temps partiel pour remplacer les postes en heures supplémentaires, on ferait «de nettes économies [. . .] même avec des avantages sociaux calculés au prorata».[27]

Les adversaires des avantages sociaux font valoir un quatrième argument: les travailleurs à temps partiel, disent ils, ne voudront pas participer à des régimes qui réduiront leurs gains nets. L'Association canadienne des entreprises de travail temporaire a déclaré à la Commission qu'une enquête auprès des employés des firmes affiliées avait révélé que moins de 5 pour cent des personnes interrogées s'inquiétaient d'être exclues des avantages sociaux (ces employés n'ont droit actuellement qu'aux assurances obligatoires). Une autre association a exprimé son opposition en ces termes:

> Nous voudrions souligner que les travailleurs à temps partiel, des étudiants ou des femmes au foyer pour la plupart, préfèrent avoir tout de suite une fiche de paie plus élevée que de percevoir plus tard les prestations des régimes de pension, de l'assurance-vie et de l'assurance-chômage. Les étudiants se considèrent comme des membres transitoires de la population active et beaucoup de femmes au foyer travaillent pour arrondir les fins de mois[. . .] .
>
> Nous croyons que la majorité des employés à temps partiel s'élèveraient contre la promulgation de lois sur les avantages sociaux qui réduiraient leur salaire net.
>
> *Chambre de commerce du Canada*

Enfin, les employeurs pensent que les employés à temps partiel n'ont pas besoin d'avantages sociaux parce qu'ils ne sont généralement pas les principaux salariés du ménage et bénéficient des régimes d'autres membres de la famille.

> Un grand nombre de travailleurs à temps partiel répugnent à cotiser aux caisses d'assurances car [. . .] ils jugent qu'ils n'en bénéficieront que bien plus tard, ou parce qu'ils n'ont pas besoin des avantages offerts. Les employés à temps partiel qui ne sont pas les principaux salariés du ménage, qui sont à la retraite ou qui cumulent les emplois ont fréquemment accès aux régimes par l'intermédiaire de leur conjoint, de leur ex-employeur ou de leur employeur principal.
>
> *Association des banquiers canadiens*

iii. Exclusion des employés à temps partiel occasionnels – Les témoignages du patronat et des syndicats lors des audiences de la Commission ont clairement montré que beaucoup d'employeurs différenciaient nettement entre les employés à temps partiel permanents et les occasionnels. Les quelques entreprises qui accordent des avantages sociaux au personnel à temps partiel n'incluent guère que les employés permanents. Cette pratique se comprendrait si la majorité des travailleurs à temps partiel étaient permanents et si les occasionnels ne constituaient qu'une petite réserve de secours, mais tel n'est pas le cas, semble-t-il.

La plupart des associations patronales n'ont pas pu fournir de données statistiques sur le coefficient travailleurs permanents/travailleurs occasionnels. La B.C. Health Association a pourtant déclaré que la majorité du personnel hospitalier à temps partiel était occasionnel (22 pour cent du personnel total, contre 18 pour cent de travailleurs à temps partiel permanents). On a également souligné au cours des audiences que certaines entreprises s'efforçaient d'éliminer par attrition leurs employés à temps partiel permanents de façon à n'avoir plus que des occasionnels.

Cette préférence pour les employés à temps partiel occasionnels n'est peut-être pas seulement inspirée par des soucis de réduction des charges sociales. Il se

---

[26] Frank Reid et Gerald Swartz, *Prorating Fringe Benefits for Part-Time Employees in Canada*, Toronto, 1982.

[27] Dale Olm. B.C. Transit. Témoignage verbal devant la Commission. Vancouver, 5 octobre 1982.

pourrait bien qu'elle ait été suscitée par la décision du Conseil canadien des relations du travail (1977) exigeant la présence des employés à temps partiel permanents dans les unités de négociation mais en excluant les occasionnels.

L'affaire qui amena la décision du CCRT opposait une succursale vancouveroise de la Banque de commerce canadienne impériale et le Syndicat canadien des employés de service, de bureau et de détail qui s'efforçait de syndiquer l'établissement. En 1975, le CCRT avait publié une décision aux termes de laquelle les employés à temps partiel avaient les mêmes droits de négociation que leurs collègues à plein temps; on devait donc considérer à égalité «les travailleurs qui font des semaines complètes et les autres».

> En ce qui concerne les employés à temps partiel, le Conseil conclut que le critère-clé n'est pas le nombre d'heures hebdomadaires travaillées mais la régularité de l'emploi.[28]

En 1977, il s'agissait de savoir si les employés à temps partiel *permanents* et *occasionnels* devaient être inclus dans l'unité de négociation. Le syndicat voulait inclure les deux groupes. La direction s'y opposait. Le CCRT décida d'exclure les employés à temps partiel sur la base suivante:

> [. . .] inclure tous les salariés à temps partiel, même ceux qui n'ont que des liens fort ténus avec l'entreprise, pourrait les obliger à assumer des responsabilités syndicales alors que leur intérêt professionnel n'est que passager. Le fonctionnement démocratique du syndicat pourrait alors placer les travailleurs intéressés à long terme sous l'autorité d'un groupe plus important numériquement (les employés à temps partiel) mais aux intérêts transitoires et divergents[. . .] . La distinction permanent/occasionnel est celle qui satisfait le mieux aux intentions législatives du Code.[29]

Alors que la majorité des employeurs sont résolument hostiles à l'attribution de droits aux travailleurs à temps partiel quelle que soit leur catégorie, une organisation patronale et plusieurs grosses entreprises sont disposées à examiner la question.

> [. . .] si cette formule [l'attribution de bénéfices proportionnels] était adoptée, nous sommes convaincus que les employés occasionnels et temporaires devraient être exclus. Ces salariés n'ont pas de relation suivie avec un employeur particulier et leurs liens avec la population active sont souvent transitoires ou intermittents. De plus, l'octroi d'avantages sociaux proportionnels aux employés temporaires et occasionnels serait incroyablement difficile et coûteux à administrer, mais les salariés eux-mêmes n'en retireraient qu'un bénéfice négligeable. Ce coefficient coût/bénéfice nous incite en outre à demander instamment que les travailleurs à temps partiel justifient d'un nombre d'heures minimum sur une période donnée pour avoir droit aux avantages sociaux proportionnels.
>
> *Association des banquiers canadiens*

f. Les pensions

Les mémoires présentés à la Commission indiquent que les travailleurs à temps partiel ne participent aux régimes de pension que dans le secteur hospitalier, les municipalités où sont implantés des syndicats et quelques supermarchés.

Le Conseil canadien du commerce de détail a bien souligné que certains de ses adhérents accordaient des avantages sociaux aux employés à temps partiel «ayant une relation suivie et importante avec l'entreprise». Le Conseil a également déclaré qu'il avait mis à la disposition des petits commerçants un nouveau régime de pension ouvert aux travailleurs à temps partiel.

La dernière remarque du Conseil résume certainement l'opinion de la plupart des employeurs:

> Nous croyons qu'il est trop tôt pour songer à la participation obligatoire des employés à temps partiel aux régimes de pension.

(Le Chapitre 5 du présent rapport examine en détail les avantages et les inconvénients de l'élargissement de l'appareil des revenus de retraite aux travailleurs à temps partiel.)

g. Le contingentement des travailleurs à temps partiel

Faut-il limiter le recrutement des travailleurs à temps partiel? La question a été soulevée par plusieurs organisations patronales, en particulier dans les secteurs fortement syndiqués (santé, transports urbains, alimentation au détail). Le Conseil canadien du commerce de détail, qui représente des supermarchés où les employés sont syndiqués, a déclaré:

> [les syndicats] disent que si plusieurs personnes à temps partiel remplacent un employé à plein temps, le personnel normal va être désavantagé. Certaines ententes collectives précisent que le nombre d'employés à temps partiel par rapport aux employés à plein temps ne doit pas dépasser un certain pourcentage. Elles limitent aussi le nombre d'heures et les tranches horaires où les travailleurs à temps partiel peuvent être utilisés. La marge de manoeuvre de la

[28] Décision du Conseil canadien des relations de travail, poste radiophonique CHQM, division de A. Broadcasting Ltée, 1975.

[29] Décision du Conseil canadien des relations de travail. Banque canadienne de commerce impériale, 1977.

direction se trouve donc réduite, ce qui se traduira probablement par un service de moins bonne qualité, la diminution des bénéfices de l'entreprise et des difficultés pour la mise en place d'avantages sociaux de première qualité.

De toute façon, les employeurs ont constaté que, même en l'absence de toute réglementation, les postes à plein temps et les postes à temps partiel tendent à s'équilibrer naturellement: il faut dans l'entreprise un contingent important d'employés à plein temps; ils y apportent leur stabilité, leur expérience et leur autorité. C'est la présence de ces employés qui permet de recruter des employés supplémentaires à temps partiel.

Conseil canadien du commerce de détail

D'autres secteurs sont soumis à des restrictions similaires. L'entente collective conclue entre la B.C. Health Association et le Syndicat des employés d'hôpitaux (qui représente les infirmières agréées, les aides-infirmiers et le personnel non soignant) contient une clause exigeant que l'employeur élimine autant que possible tous les employés à temps partiel. La Fraternité des commis de chemins de fer et de lignes aériennes (section lignes aériennes) autorise au maximum 10 pour cent de travailleurs à temps partiel dans les unités de négociation.

L'Association canadienne du transport urbain, l'Edmonton Transit Commission et B.C. Transit ont clairement montré à la Commission comment les syndicats pouvaient exclure les travailleurs à temps partiel. Selon ces trois organisations, les syndicats des transports de toutes les grandes villes, sauf Edmonton, bloquent le recrutement de tout chauffeur d'autobus à temps partiel, mais deux agglomérations plus petites, Oakville et Burlington, emploient des conducteurs à temps partiel depuis des années.

L'Association canadienne des chemins de fer a signalé un problème similaire. Comme les ententes collectives ne comportent pas de clause permettant à l'employé de travailler moins de huit heures par jour, les travailleurs à temps partiel sont pratiquement absents de l'industrie ferroviaire. Les compagnies de chemin de fer ont en fait conclu avec certains syndicats des ententes tacites qui permettent de recruter quelques employés à temps partiel dans les messageries, le camionnage et les services de sécurité.

Les organisations patronales touchées par ces restrictions ont souligné qu'elles avaient besoin de plus de latitude dans le recrutement; elles ont exhorté la Commission à ne pas recommander des lois qui restreindraient ou élimineraient le recrutement du personnel à temps partiel.

L'Association canadienne du transport urbain est même allée plus loin: elle recommande l'adoption de lois permettant aux employeurs de recruter du personnel à temps partiel, mais garantissant que ce recrutement ne se fera pas aux dépens des travailleurs à plein temps déjà en place.

3. Sondage d'opinion parmi les employeurs

a. Objectifs et méthodologie

La Commission a demandé à Ernst & Whinney, consultants en gestion, d'effectuer un sondage des attitudes et pratiques patronales envers le travail à temps partiel à travers le pays. Il s'agissait essentiellement de répondre aux questions suivantes:

- quels sont les salaires et avantages comparatifs des travailleurs à temps partiel et des travailleurs à plein temps?
- quel est le sentiment général quant au rôle des travailleurs à temps partiel dans la bonne marche de l'organisation?
- Les employeurs réduiraient-ils le nombre de postes à temps partiel de l'entreprise s'il leur fallait accorder la parité (au prorata des heures travaillées) aux travailleurs à temps partiel?

Ernst & Whinney ont effectué un sondage téléphonique parmi des employeurs appartenant à cinq secteurs de l'économie: manufacture, services, hôtellerie/alimentation, vente au détail, professionnels.

Deux-cent quarante patrons ont ainsi été consultés; ils emploient 250 000 salariés, soit environ 2.4 pour cent de la population active du Canada. Ils représentent également 35 000 travailleurs à temps partiel, soit 2.3 pour cent des travailleurs à temps partiel que compte le pays.

Le tableau 9 donne quelques informations générales sur les entreprises interrogées, tandis que le tableau 9A précise le nombre d'employés représentés par chaque secteur.

b. Les employeurs et l'expérience du travail à temps partiel

Pourquoi engage-t-on des travailleurs à temps partiel? Les explications données dans le cadre du sondage confirment les opinions exprimées dans les mémoires adressés à la Commission. Les employeurs engagent des travailleurs à temps partiel pour trois raisons essentielles: effectuer certaines tâches particulières; renforcer le personnel en période de pointe; assurer la présence de personnel en cas d'heures ou de semaines d'exploitation prolongées. Notons en passant deux détails intéressants: deux employeurs seulement ont

TABLEAU 9
Les participants du sondage: informations générales

Secteur économique	Nombre de sociétés interrogées		Nombre d'employés représentés	Nombre d'employés à temps partiel représentés	Nombre de sociétés employant des travailleurs à temps partiel	% des sociétés employant des travailleurs à temps partiel	% des travailleurs à temps partiel par rapport au total
Manufacture	85	(41.7%)	108 514	1 856	33	38.8	1.7
Service	59	(28.9%)	53 754	10 895	40	67.8	20.3
Hôtellerie/alimentation	14	(6.9%)	14 093	2 827	13	92.9	20.1
Détail	26	(12.7%)	54 429	18 924	22	84.6	34.8
Professionnel	20	(9.8%)	12 071	27	6	30.0	0.2
TOTAL	204	(100.0%)	242 861	34 529	114	55.9	14.2
Population active du Canada en septembre 1982			10 544 000	1 498 000			

Source: Questions 1 et 2.

TABLEAU 9A
Taille des entreprises interrogées, par secteur

	Nombre et pourcentage d'employés											
	0 - 49		50 - 99		100 - 499		500 - 999		1000 +		Total	
	chiffre	%	chiffre	%	chiffre	%	chiffre	%	chiffre	%	chiffre	%
Manufacture	7	3.4	8	3.9	36	17.6	12	5.9	22	10.8	85	41.7
Service	7	3.4	6	2.9	22	10.8	9	4.4	15	7.4	59	28.9
Hôtellerie/alimentation	1	0.5	3	1.5	4	2.0	2	1.0	4	2.0	14	6.9
Détail	7	3.4	3	1.5	8	3.9	2	1.0	6	2.9	26	12.7
Professionnel	6	2.9	3	1.5	5	2.5	3	1.5	3	1.5	20	9.8
TOTAL	28	13.7	23	11.3	75	36.8	28	13.7	50	24.5	204	100.0

Source: Question 1

TABLEAU 10
Facteurs influençant le recrutement de travailleurs à temps partiel ou de travailleurs à plein temps

	Nombre de références						
Facteurs	Manuf.	Service	Hotel/ Alim.	Détail	Prof.	Total	Rang
1. Temps partiel nécessaire pour remplacer les absents ou les vacanciers	5	4	0	1	1	11	4
2. Besoins en main-d'oeuvre supplémentaire intermittents	7	7	1	0	4	19	3
3. Refus syndical du travail à temps partiel	7	3	0	0	0	10	5
4. Nature des tâches	57	36	5	8	15	121	1
5. Formation des travailleurs à temps partiel trop compliquée	4	0	0	1	1	6	7
6. Travailleurs à temps partiel trop coûteux	1	0	0	0	0	1	9
7. Temps partiel pour renfort en période de pointe	3	16	9	19	5	52	2
8. Personnel désireux de travailler à temps partiel	1	3	0	2	1	7	6
9. Temps partiel pour les heures et les semaines d'exploitation prolongée	8	19	10	10	5	52	2
10. Bonne préparation au travail à plein temps	0	2	0	0	0	2	8
11. Commodité des remplacements	0	2	0	0	0	2	8
12. Travailleurs à temps partiel moins coûteux	0	0	0	2	0	2	8

Source: Question 2

déclaré ne pas engager de travailleurs à temps partiel parce qu'ils coûtaient trop cher; de plus, rares sont les patrons qui se sont tournés vers le temps partiel à la demande de leur personnel. Les différents facteurs par industrie sont consignés au tableau 10.

Le tableau 11 montre clairement que les patrons qui ont engagé des travailleurs à temps partiel font un bilan favorable, voire extrêmement favorable, de la formule, ce qui, de nouveau, corrobore la teneur des mémoires présentés à la Commission par les employeurs. Il est intéressant de noter que tous les enquêtés sauf trois ont répondu à cette question.

TABLEAU 11
Les employeurs et l'emploi à temps partiel: Bilans d'un expérience

Secteur économique	Nombre d'entreprises avec travailleurs à temps partiel	Nature du bilan négatif	moyen	bon/excellent	Abstention
Manufacture	33	0	5	28	0
Service	40	0	6	31	3
Hôtellerie/ alimentation	13	0	2	11	0
Détail	22	0	1	21	0
Professionnel	6	0	0	6	
Total	114	0	14	97	3
Totaux en pourcentages (%)	100	0	12.3	85.1	2.6

Source: Question 14

c. Comment les employeurs traitent-ils leurs travailleurs à temps partiel?

Le tableau 12 compare les salaires et les avantages sociaux des travailleurs à temps partiel avec ceux de leurs collègues à plein temps. La colonne de droite indique les résultats suivants: 80.7 pour cent des patrons pensent qu'ils offrent la parité des salaires à leurs employés à temps partiel, 39.5 pour cent donnent les mêmes jours fériés; 51.8 pour cent donnent accès au même régime de pension et 56.1 pour cent offrent des garanties identiques en matière d'autres avantages sociaux.

Nous allons maintenant reprendre chaque point en détail.

i. Rémunérations – Plus de 80 pour cent des employeurs consultés ont déclaré qu'ils accordaient la parité des salaires à leurs employés à temps partiel, c'est-à-dire que le taux de rémunération était appliqué à tous les employés effectuant les mêmes tâches (quel que soit leur statut), ou que le salaire du poste à plein temps était converti en rémunération horaire équivalente. On n'a pas demandé aux employeurs interrogés de fournir des informations détaillées sur les systèmes de salaires dans les entreprises, mais il est possible que les travailleurs à temps partiel perçoivent des salaires moins élevés parce qu'ils ont accumulé moins d'années d'expérience. Il est également probable que la plupart des postes à temps partiel se trouvent tout en bas de l'échelle salariale. L'une des sections (non résumée ici) de l'étude de Ernst & Whinney montre d'ailleurs que les travailleurs à temps partiel compris dans l'enquête se retrouvent surtout dans les catégories d'emploi inférieures en termes de salaires.

ii. Congés payés – 39.5 pour cent des employeurs interrogés accordent les congés payés à leurs travailleurs à temps partiel. Ces vacances sont proportionnellement identiques à celles dont bénéficient les employés à plein temps. Il semble bien que du côté patronal on s'en tienne le plus souvent au minimum exigé par la loi en ce qui concerne le personnel à temps partiel, mais qu'on offre des congés supplémentaires au personnel à plein temps.

iii. Jours fériés – 39.5 pour cent des employeurs donnent plus de jours fériés à leurs employés à plein temps qu'à leurs employés à temps partiel, tout en observant les règlements officiels à l'égard de ces derniers. Par exemple, le travailleur à temps partiel aura droit au minimum légalement requis, mais son collègue à plein temps aura droit à deux périodes de repos supplémentaires par an. Au total, 60.5 pour cent des patrons interrogés traitent tous leurs employés à égalité, c'est-à-dire accordent seulement le minimum aux deux groupes, ou au contraire font bénéficier le personnel tout entier des vacances supplémentaires.

iv. Pensions – On a considéré que les travailleurs à temps partiel recevaient un traitement équitable s'ils étaient admissibles au régime de pension ou recevaient une prime de compensation, mais seulement dans les entreprises où cet avantage était offert au personnel à plein temps. Le sondage a permis de découvrir que 51.8 pour cent des employeurs plaçaient tous leurs travailleurs sur un pied d'égalité, ce qui peut vouloir dire trois choses: aucun régime de pension n'existe dans l'entreprise; les employés à temps partiel ne peuvent cotiser au régime privé mais perçoivent une prime de dédommagement; le personnel à temps partiel peut participer au régime. Par conséquent, les travailleurs à temps partiel sont désavantagés en matière de pension dans 48.2 pour cent des entreprises sondées.

TABLEAU 12
Salaires et avantages sociaux comparés des travailleurs à temps partiel et des travailleurs à plein temps

Elément	Manuf.	Service	Hotel/Alim.	Détail	Prof.	Total	
Rémunération							
Identique	29	33	12	13	5	92	(80.7%)
Différente	4	5	1	9	1	20	
Abstention	0	2	0	0	0	2	
Total	33	40	13	22	6	114	(100%)
Congés							
Identiques	13	18	5	6	3	45	(39.5%)
Différents	20	20	8	16	3	67	
Abstention	0	2	0	0	0	2	
Total	33	40	13	22	6	114	(100.0%)
Jours fériés							
Identiques	19	22	7	17	4	69	(60.5%)
Différents	14	16	6	5	2	43	
Abstention	0	2	0	0	0	2	
Total	33	40	13	22	6	114	(100.0%)
Pension							
Identique	9	25	8	14	3	59	(51.8%)
Différente	23	13	5	8	3	52	
Abstention	1	2	0	0	0	3	
Total	33	40	13	22	6	114	(100.0%)
Autres avantages sociaux							
Identiques	12	25	6	18	3	64	(56.1%)
Différents	20	13	7	4	3	47	
Abstention	1	2	0	0	0	3	
Total	33	40	13	22	6	114	(100.0%)

Source: Question 13

TABLEAU 13
Effets des avantages sociaux proportionnels sur les politiques d'embauche de personnel à temps partiel

	Manufacture		Service		Hotel/ Alim.		Détail		Prof.		Total	
	chiffre	%	chiffre	%	chiffre	%	chiffre	%	chiffre	%	chiffre	%
Employeurs ayant du personnel à temps partiel												
sans effet	24	21.1	30	26.3	10	8.8	18	15.8	5	4.4	87	76.3
effet négatif	4	3.5	6	5.3	3	2.6	2	1.8	0	0.0	15	13.2
indécis	5	4.4	4	3.5	0	0.0	2	1.8	1	0.9	12	10.5
abstention	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Total	33	28.9	40	35.1	13	11.4	22	19.3	6	5.3	114	100.0
Employeurs ayant du personnel à temps partiel autorisant déjà la participation proportionnelle à tous les avantages sociaux	7		19		1		3		2		32	28.1
Employeurs sans personnel à temps partiel												
sans effet	7	7.8	6	6.7	0	0.0	2	2.2	5	5.6	20	22.2
effet négatif	4	4.4	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	1.1	5	5.6
indécis	1	1.1	0	0.0	0	0.0	2	2.2	0	0.0	3	3.3
abstention	40	44.4	13	14.4	1	1.1	0	0.0	8	8.9	62	68.9
Total	52	57.8	19	21.1	1	1.1	4	4.4	14	15.6	90	100.0

Source: Question 15

v. Autres avantages sociaux – Comme dans le cas des régimes de pension, on a considéré que le travailleur à temps partiel recevait un traitement équitable si ses collègues n'avaient pas droit à des avantages supplémentaires ou s'il recevait une prime de compensation. Au total, 56.1 pour cent des employeurs interrogés traitent tous leurs employés de la même manière.

d. Attitudes vis-à-vis des avantages sociaux proportionnels

L'enquête a réservé une surprise de taille, puisque la grande majorité des employeurs ont déclaré que l'octroi des avantages sociaux (sur une base proportionnelle) aux travailleurs à temps partiel n'affecterait pas leur politique d'embauche. Or, la plupart des organisations patronales ont adopté une position diamétralement opposée au cours des audiences publiques, affirmant que l'obligation de faire participer tous les travailleurs aux avantages sociaux se traduirait chez eux par une réduction des effectifs ou des horaires du personnel à temps partiel. Quelques-uns ont déclaré en privé à la Commission que si on les obligeait à inclure les employés à temps partiel dans leurs régimes, ils réduiraient les avantages sociaux de tout le personnel.

D'un autre côté il semble bien d'après le sondage que chez la plupart des patrons qui, de par la nature des heures d'exploitation ou du fonctionnement de l'entreprise, doivent employer des travailleurs à temps partiel, les besoins l'emporteraient sur les coûts supplémentaires occasionnés par la participation des travailleurs à temps partiel. Les réponses sont consignées au tableau 13. En voici un échantillon:

- Si le besoin existe, continuera à employer des travailleurs à temps partiel;
- Permet déjà la participation de tous les employés;
- Déjà en place, car le syndicat représente toutes les catégories de travailleurs;
- Sans conséquence, puisqu'aucun membre du personnel ne bénéficie d'avantages sociaux complémentaires;
- L'important est le besoin, et non les coûts.

Une minorité d'employeurs pensent que l'impact de la participation des travailleurs à temps partiel serait négatif. Il est intéressant de noter que ces commentaires défavorables ne sont pas l'apanage d'un secteur économique particulier. Voici, à titre d'exemples, quelques réactions:

- Compliquerait les choses; la plupart des employés à temps partiel ne veulent pas d'avantages sociaux; ce sont soit des étudiants soit des femmes bénéficiant des régimes de leurs conjoints;
- Réduirait le service à la clientèle dans les magasins;
- Serait beaucoup plus coûteux; le personnel à plein temps voudrait travailler à temps partiel;
- N'embaucherait probablement pas de personnel à temps partiel car les marges bénéficiaires sont déjà faibles et les taux de participation des travailleurs à temps partiel très bas.
- Les travailleurs à temps partiel préfèrent une fiche de paie plus élevée aux avantages sociaux;
- Serait trop coûteux; préférerait demander aux employés à plein temps de faire des heures supplémentaires.

L'enquête a également permis de découvrir que 14.2 pour cent des patrons employant du personnel à temps partiel leur accordaient déjà les avantages sociaux proportionnels. La plupart de ces entreprises appartiennent au secteur des services.

e. Conclusions

Le sondage a permis à Ernst & Whinney de tirer les conclusions suivantes:

(1) Les travailleurs à temps partiel jouent un rôle important dans des secteurs spécifiques de l'économie où la nature des entreprises ne se prête pas aux types d'emplois traditionnels. Ce rôle-clé, pourtant, ne se traduit pas nécessairement par un traitement équitable. Seule la présence d'un syndicat semble améliorer les chances de péréquation. Par exemple, plus de 50 pour cent des entreprises interrogées appartenant au secteur des services accordent déjà tous les avantages proportionnels (or 52.5 pour cent du personnel est syndiqué). En l'absence de mesures législatives, il semble donc bien que les syndicats aient largement contribué à améliorer le sort des travailleurs à temps partiel.

(2) Selon les employeurs, c'est parce que les femmes se portent plus souvent candidates aux postes à temps partiel qu'elles y sont plus nombreuses que les hommes (c'est-à-dire qu'il y a plus de demandeurs chez les premières que chez les seconds). Ernst & Whinney pensent que ce phénomène reflète les types de postes offerts.

(3) Les patrons optent pour l'emploi à temps partiel parce qu'il est avantageux. Il est rare qu'il soit adopté parce qu'il constitue une solution valide pour l'employé; il est certain que les charges de travail et les besoins en personnel des employeurs sont les facteurs déterminants.

(4) Les employeurs pensent que de nombreux employés recherchent des postes à temps partiel.

Lorsque les intérêts des deux partenaires sociaux coïncident, comme c'est souvent le cas d'après le sondage, l'impact de nouveaux règlements doit être analysé soigneusement pour s'assurer qu'il ne nuit pas à un arrangement mutuellement avantageux.

(5) Aucun élément du sondage ne permet de conclure avec certitude que l'octroi d'avantages sociaux aux travailleurs à temps partiel modifierait sensiblement la politique d'embauche des employeurs.

4. Recommandations des organisations patronales

Les organisations patronales ayant présenté des mémoires à la Commission ont fait les recommandations suivantes:

Recommandations ayant l'appui de tous les employeurs:

(1) N'adopter aucune loi qui entraverait ou éliminerait le recrutement des travailleurs à temps partiel.

(2) N'adopter aucune loi qui augmenterait le coût des employés à temps partiel.

(3) Ne pas obliger le patronat à accorder les avantages sociaux proportionnels aux travailleurs à temps partiel car cette catégorie d'employés est déjà amplement protégée aux termes de la législation en vigueur.

Recommandations émanant d'organisations patronales spécifiques:

(4) Il ne faut adopter aucune loi à l'intention des travailleurs à temps partiel sans au préalable en évaluer en détail les répercussions à l'échelon des coûts.

(5) Si l'on décide d'octroyer les avantages sociaux aux travailleurs à temps partiel, il faut appliquer la formule seulement aux travailleurs permanents, et non aux occasionnels.

(6) Il faut établir des normes afin d'empêcher l'exploitation des travailleurs à temps partiel.

(7) Il faut adopter des lois qui donneraient aux employeurs le pouvoir de recruter du personnel à temps partiel mais qui, parallèlement, garantiraient que ce recrutement ne menacerait pas l'emploi des travailleurs à plein temps déjà en place.

(8) Il ne faut pas abaisser les critères d'admissibilité actuels du régime d'assurance-chômage.

(9) Les programmes de formation du gouvernement devraient être plus accessibles aux travailleurs à temps partiel.

Recommandations de la Commission

En résumé, on voit que le climat économique qui prévalait à l'automne 1982 lors des audiences de la Commission a, et c'est bien normal, pesé sur les réactions des employeurs. Les coûts entraînés par la participation obligatoire des travailleurs à temps partiel aux avantages sociaux (dans les entreprises où ils sont accordés au personnel à plein temps) ont dominé les sujets de préoccupation de la plupart des employeurs.

On reconnaît volontiers du côté patronal que les employés à temps partiel sont aussi efficaces et productifs — sinon plus, parfois — que leurs collègues à plein temps; pourtant on leur refuse les avantages sociaux complémentaires sous prétexte qu'ils bénéficient déjà des régimes de leurs conjoints ou de leurs parents. Les statistiques du Chapitre 3 montrent sans ambiguïté que tel n'est pas le cas.

Il est clair que les employeurs vont devoir se faire à une nouvelle réalité: les travailleurs à temps partiel ont droit à l'égalité des salaires et les avantages sociaux complémentaires ne doivent plus être des primes facultatives accordées à quelques travailleurs, mais faire partie intégrante des rémunérations.

On trouvera à la section G du Chapitre 4 les recommandations de la Commission après examen des questions soulevées par les employeurs.

F. Les gouvernements

1. Introduction

La Commission a recueilli ses données sur les gouvernements fédéral et provinciaux de plusieurs façons: mémoires, entretiens privés avec les représentants de diverses agences gouvernementales, examen des politiques et des législations en vigueur dans la Fonction publique. Les renseignements ainsi obtenus ont été divisés en deux sections. La première examine le rôle législateur des gouvernements — c'est-à-dire les lois qu'ils ont promulguées et l'effet desdites lois sur la situation des travailleurs à temps partiel. Dans la seconde, il s'agira de savoir comment les gouvernements se comportent, en tant qu'employeurs, vis-à-vis de leur personnel à temps partiel. La Commission s'est également penchée sur les décisions du Conseil canadien des relations du travail qui affectent les travailleurs à temps partiel. On trouvera ces décisions aux sections B (syndicats) et E (employeurs) du présent chapitre.

2. Les gouvernements en tant que législateurs

a. Les normes du travail

Les lois sur les normes du travail ont été conçues pour assurer un minimum de protection aux travailleurs; chaque province et territoire du pays a les siennes. A l'échelon des compétences fédérales, la législation s'applique aux entreprises interprovinciales telles que les chemins de fer, les compagnies aériennes, les compagnies de téléphone, les banques; elle s'applique aussi aux employés du gouvernement fédéral.

Au cours des audiences de la Commission, les lois sur les normes du travail du fédéral comme des provinces ont été abondamment critiquées. On les accuse de ne tenir aucun compte des travailleurs à temps partiel. Un examen des textes de loi révèle qu'effectivement les travailleurs à temps partiel sont traités injustement mais cet état de fait ne semble pas être le résultat d'une législation délibérément discriminatoire. En fait, si les lois sur les normes du travail distinguent rarement emploi à temps partiel/emploi à plein temps, c'est parce que quand les textes ont été rédigés les travailleurs à temps partiel constituaient une infime minorité dont on ne se préoccupait guère.

C'est pourquoi l'employé à temps partiel qui travaille régulièrement dans la même entreprise sera plus ou moins protégé par la loi, tandis que son homologue occasionnel ou saisonnier ne le sera pas. La continuité de l'emploi est la clé qui donne accès à divers avantages sociaux: congés payés annuels, jours fériés payés, congés de maternité, avis de cessation d'emploi.

L'étude de Travail Canada, *Normes d'emploi applicables aux travailleurs à temps partiel au Canada*, résume le problème:

> Le facteur qui affecte le plus les avantages sociaux des travailleurs à temps partiel est l'interruption de l'emploi. Les lois sur les normes protègent bien plus l'employé qui travaille une partie de la journée ou de la semaine que celui qui travaille à temps complet, mais pendant un laps de temps relativement court. Un bon nombre de normes exigent un seuil d'admissibilité d'un mois, de trois mois, voire d'un an (des périodes courantes dans le cas de congés annuels ou de congé de maternité).
>
> Les employés qui ne sont dans la population active que de façon intermittente ou qui changent fréquemment d'emploi risquent de ne pas bénéficier de ces normes minimum, car dans la plupart des textes de lois il n'existe aucune clause qui autorise l'accumulation de deux ou plusieurs périodes d'emploi consécutives afin d'atteindre le seuil requis.

La meilleure façon de démontrer les injustices résultant de ces normes est d'examiner comment certaines d'entre elles sont appliquées aux travailleurs à temps partiel.

L'avis de cessation d'emploi nous fournira un bon exemple du caractère involontairement discriminatoire de la loi. Le délai de préavis est en général basé sur la durée de l'emploi chez l'employeur, et dans la plupart des cas va du congédiement immédiat (employés depuis moins de trois mois au service de l'employeur) au préavis d'une ou deux semaines pour le personnel employé depuis plus de trois mois. Bien que les textes de loi actuels ne distinguent pas entre plein temps et temps partiel, les périodes minimum d'emploi requises affectent indéniablement les travailleurs occasionnels ou saisonniers, qui restent souvent au service du même patron pendant de nombreuses saisons.

Dans la plupart des provinces, les travailleurs occasionnels ou saisonniers n'ont pas droit aux congés payés. Si l'employé ne totalise pas un an d'emploi ininterrompu, il recevra une indemnité de congé équivalant à 4 pour cent de ses rémunérations, mais non pas une période de congé.

On retrouve le problème — même pour les travailleurs à temps partiel à horaires réguliers — en ce qui concerne les jours fériés. Les jours de fête légale payés sont généralement fonction du nombre de jours travaillés juste avant ou juste après le congé légal. Dans bien des cas — y compris dans l'administration fédérale — l'employé doit avoir travaillé au

moins 15 jours au cours des 30 jours civils précédant la fête légale. Tout employé qui travaille trois jours par semaine ou moins (ce qui est le cas de la majorité des travailleurs à temps partiel) n'a pas droit à la fête légale rémunérée.

Même injustice en matière de congés de maternité. Dans la plupart des provinces et à l'échelon du fédéral, il faut avoir travaillé au moins 12 mois pour y avoir droit. Si l'employée à temps partiel est au service de l'employeur de façon permanente, elle est traitée de la même façon que ses collègues à plein temps. Les travailleuses saisonnières ou occasionnelles, quant à elles, pâtiront le plus souvent de ces seuils d'admissibilité qui exigent qu'une employée accumule un certain nombre d'heures travaillées avant d'avoir droit à l'avantage social. Les employées en question auront beau avoir travaillé plusieurs semaines ou même plusieurs mois, elles seront peut-être exclues, alors que leurs collègues permanentes — à plein temps comme à temps partiel — seront admissibles.

La notion de continuité de l'emploi est fort ambiguë. Que signifie-t-elle au juste? Un rapport continu employeur-employé sur une certaine période et, si oui, quelle période? Malheureusement il n'existe pas de réponse uniforme. Chaque province a ses propres règles et le gouvernement fédéral, de son côté, applique les siennes.

C'est le Code canadien du travail qui a pris les dispositions les plus précises en la matière. Il donne au gouvernement l'autorité de définir la «continuité de l'emploi» pour le calcul des congés annuels, des congés de maternité et de deuil, des avis de cessation d'emploi, d'indemnités de licenciement, de congés de maladie et de renvoi abusif. Le seuil d'admissibilité aux indemnités et aux préavis de cessation d'emploi, aux congés de maladie et de deuil, est de trois mois. Il est clair que ces dispositions intéressent tout particulièrement les travailleurs à temps partiel.

Comme nous l'avons dit, les provinces ont chacune leurs propres normes. En Alberta et en Ontario, les règlements sur la cessation d'emploi permettent de compter comme une seule période deux phases d'emploi successives séparées par moins de 13 semaines. On ne trouve ce genre de disposition dans aucune autre région du pays, et l'on chercherait en vain ailleurs une mention quelconque de la continuité de l'emploi. Il est donc probable qu'en cas de cessation d'emploi puis réintégration à une date ultérieure, le calcul des mois d'emplois consécutifs recommence à zéro.

Dans certaines provinces la loi précise que le total des heures rémunérées ne peut tomber au-dessous d'un certain seuil. Cette garantie quotidienne est de trois heures dans la plupart des provinces et de quatre heures en Colombie britannique et dans les Territoires du Nord-Ouest. En Colombie britannique, un minimum s'applique aux étudiants (2 heures par jour). Les témoignages reçus par la Commission montrent que certains employés ne sont pas au courant de ces règlements et travaillent par exemple une heure et demie par jour seulement.

Autre domaine lourd de conséquences pour les travailleurs à temps partiel: la définition du terme «employé» dans les lois sur les normes d'emploi. Dans certaines parties du pays, les textes excluent des catégories professionnelles précises (où l'emploi à temps partiel — tant temporaire qu'occasionnel — est relativement élevé). Par exemple, les ouvriers agricoles sont exclus dans la plupart des provinces. Les pêcheurs, eux, sont bannis en Nouvelle-Ecosse, tandis qu'à l'article des heures travaillées et des heures supplémentaires, la loi sur les normes d'emploi de la Colombie britannique exclut 22 catégories de travailleurs, y compris les ouvriers agricoles, les employés de maison, les policiers et les enseignants universitaires.

b. Les gouvernements provinciaux

Le personnel de la Commission a eu l'occasion de s'entretenir avec des représentants des ministères du travail des provinces au cours de la Conférence annuelle de l'Association canadienne des administrateurs de la législation ouvrière qui s'est tenue à Ottawa. Le ministère du Travail du Manitoba et la Commission des droits de la personne de la Colombie britannique ont également envoyé des mémoires à la Commission (notons que les travailleurs à temps partiel sont particulièrement nombreux dans ces deux provinces). De plus, un représentant du ministère de l'emploi et de la main-d'oeuvre du Québec a expliqué à la Commission la proposition de loi de son gouvernement sur le partage d'emploi. On trouvera plus bas un résumé des positions de ces divers interlocuteurs.

i. Le Manitoba – Cette province se place au troisième rang du pays en matière de travailleurs à temps partiel (15.2 pour cent de la population active en 1981, après la Colombie britannique, 15.6 pour cent, et la Saskatchewan, 15.3 pour cent).[30]

Le ministère de l'emploi et de la main-d'oeuvre du

[30] Statistique Canada. *La Population active*, 1981.

Manitoba a présenté un rapport fort détaillé sur le travail à temps partiel dans la province et suggéré de nombreux changements susceptibles d'améliorer la formule. Tout en soulignant que les pouvoirs publics devraient surtout donner la priorité à la création d'emplois à plein temps stables et intéressants, le ministère précise:

> Soit choix soit nécessité, l'emploi à temps partiel devient de plus en plus populaire. Il faut donc absolument mettre en place des politiques et des mesures hardies afin que les travailleurs à temps partiel soient reconnus comme des éléments importants et précieux de la population active au lieu d'être confinés dans des postes subalternes et d'être considérés comme les pourvoyeurs secondaires des ménages.

L'élimination ou du moins la réduction des inégalités exige, selon les responsables manitobains, que les gouvernements prennent les mesures suivantes:

- révision des normes d'emploi et autres règlements afin que les travailleurs à temps partiel bénéficient légalement, mais aussi dans la pratique, des garanties, droits et avantages sociaux accordés aux autres membres de la population active;
- amélioration des services de garderie, de l'aide à la mobilité, des agences d'orientation professionnelle et autres services facilitant le recrutement et la formation des travailleurs à temps partiel;
- relèvement des rémunérations, avantages sociaux et chances de promotion de l'emploi à temps partiel;
- examen des coûts et des bénéfices de la participation (au prorata des heures travaillées) du personnel à temps partiel aux avantages sociaux offerts par les employeurs du secteur privé;
- diversification des types de postes offerts aux actifs qui souhaitent ou doivent avoir des horaires réduits;
- promotion des expériences de partage d'emploi, des congés d'études et autres initiatives susceptibles de déboucher sur des arrangements souples et innovateurs;
- examen des sanctions et des barrières qui, dans certaines professions et branches industrielles, découragent les formules autres que l'emploi régulier, à service continu et à l'année, et adoption de mesures correctives.

ii. Le Québec – Le ministère du travail et de la main-d'oeuvre du Québec espère faire adopter au printemps 1983 une loi qui mettrait en place un programme expérimental de partage d'emploi dans la Fonction publique et le secteur privé. La proposition suit l'enquête effectuée auprès de 2 500 travailleurs québécois (dont la moitié d'hommes) qui révèle que 72 pour cent d'entre eux s'intéressent à la formule. Les principales raisons données par les enquêtés sont le souhait de combiner emploi et responsabilités familiales ou études.

Afin d'encourager la participation du secteur privé, le programme offrira aux employeurs une subvention de 300 à 400 dollars annuels par employé partageant, à condition que l'employé en question bénéficie, au prorata des heures travaillées, de rémunérations et d'avantages sociaux similaires à ceux de ses collègues à plein temps. On espère, grâce à cette aide, venir à bout des résistances des employeurs qui soutiennent que l'attribution d'avantages sociaux aux travailleurs à temps partiel entraîne des charges supplémentaires.

Le programme expérimental sera évalué sur les groupes communautaires, y compris plusieurs universités du Québec.

iii. La Colombie britannique – Le mémoire de la Commission des droits de la personne de la Colombie britannique a traité du problème de la discrimination «systémique» en matière de travail à temps partiel. La Commission a souligné que la discrimination — pour bien des gens synonyme d'étroitesse d'esprit et de préjugés — n'est le plus souvent ni délibérée ni ouverte. Les organisations des droits de la personne au Canada savent fort bien que l'intention de telle ou telle mesure ou politique d'emploi compte moins que son impact. Le mémoire définit la discrimination systémique et explique:

> Par exemple, pourquoi une entreprise du secteur primaire implantée dans une communauté du Nord où prédomine la population amérindienne exige-t-elle que les travailleurs de toutes les catégories soient diplômés du secondaire? Peu importe ici. L'essentiel, c'est que ce règlement lèse en priorité les Amérindiens; il est discriminatoire si l'employeur ne peut prouver que le travailleur a besoin de ce niveau d'études pour effectuer ses tâches.
>
> *Commission des droits de la personne de la Colombie britannique*

Autre exemple cité par la Commission des droits de la personne: les exigences en matière de taille et/ou de poids pour certains postes, qui écartent un nombre excessif de femmes des postes en question.

La Commission des droits de la personne pense qu'à bien des égards le système désavantage les travailleurs à temps partiel. Elle précise:

> Le problème le plus préoccupant, c'est que souvent ils ne peuvent bénéficier des conditions de travail de leurs collègues à plein temps. En général, cet état de fait n'est pas le résultat d'efforts délibérés de la part de l'employeur. Sont plutôt à blâmer les lois et les conventions collectives qui reflètent une croyance trop répandue: les travailleurs à temps partiel sont

moins méritants que les employés à plein temps, et ils ont moins besoin de protection, de leur salaire, d'avantages sociaux. C'est ce que nous appelons discrimination par exclusion légale.

La Commission des droits de la personne de la Colombie britannique préconise que les travailleurs à temps partiel bénéficient, sur une base proportionnelle, des avantages sociaux offerts aux autres employés de l'entreprise.

3. Les gouvernements en tant qu'employeurs

a. Le gouvernement fédéral

i. Introduction – Le gouvernement fédéral est le plus gros recruteur de main-d'oeuvre du Canada, mais c'est de tous les employeurs ayant présenté des mémoires à la Commission le plus faible utilisateur de travailleurs à temps partiel (215 643 employés en 1981, soit environ 1.1 pour cent, contre 13.5 pour cent dans l'ensemble de la population active).

Le pourcentage semble maigre en effet, et il a été vivement critiqué dans deux mémoires émanant du Conseil canadien de la situation de la femme et de l'Alliance de la Fonction publique du Canada. La Commission de la Fonction publique explique ainsi l'écart de pourcentage:

> Aucun des deux mémoires n'a clairement expliqué la composition professionnelle des deux groupes de travailleurs. Ils ont cité la forte concentration d'emplois dans les industries de la restauration, du commerce de détail et des services pour démontrer la ségrégation professionnelle opérant dans le secteur privé. Ils n'ont pas précisé que dans la Fonction publique le personnel à temps partiel était employé à d'autres tâches.
>
> De plus, les deux mémoires ont conclu que le secteur public était à la traîne en matière de recrutement de travailleurs à temps partiel. Si l'on reprend les chiffres cités à l'appui de ces dires, on s'aperçoit que le *taux* de croissance dans la Fonction publique (de 0.8 pour cent en 1976 à 1.1 pour cent en 1981) représente une augmentation de 37.5 pour cent du recrutement de travailleurs à temps partiel, alors que le chiffre global pour le pays n'est que de 22.7 pour cent (de 11 pour cent en 1976 à 13.5 pour cent en 1981).[31]

(Remarquons cependant qu'un taux de croissance élevé est plus facile à atteindre lorsque le nombre initial de travailleurs à temps partiel est très petit.)

Au fil des années les travailleurs ont été embauchés dans les différents services de la Fonction publique en fonction des besoins du moment et rien jusqu'en 1980 n'est venu réglementer ou encourager leur recrutement. Avant 1980, les employés à temps partiel du gouvernement fédéral étaient surtout trieurs aux postes ou préposés à l'entretien pour Travaux publics Canada. Quelques ministères (Santé et bien-être Social par exemple) créèrent des postes à temps partiel pour attirer des employés hautement qualifiés (infirmières et médecins en particulier) qui ne pouvaient travailler à plein temps.

En décembre 1979, le pourcentage d'employés à temps partiel de la Fonction publique a atteint un record: 4.2 pour cent du personnel total (70 pour cent de ces employés à temps partiel travaillaient pour les postes). Lorsque le service postal devint société de la Couronne en 1980 le pourcentage tomba à 0.9 pour cent avant de remonter à 1.1 pour cent en 1981.

TABLEAU 14
Employés à temps partiel* dans la Fonction publique fédérale

	Pourcentage du nombre d'employés total	
1976	3.2	(y compris les postes)
1977	3.0	(y compris les postes)
1978	3.3	(y compris les postes)
1979	4.2	(y compris les postes)
1980	3.8	(y compris les postes)
1980	0.9	(sans les postes)
1981	1.1	(sans les postes)

Source: Commission de la Fonction publique. Rapports annuels. 1980 et 1981.

*voir la définition de l'emploi à temps partiel à la sous-section suivante.

ii. Nouvelles politiques en matière d'employés à temps partiel – En 1979 et 1980, le gouvernement fédéral s'est penché sur la place des travailleurs à temps partiel dans la Fonction publique; en décembre 1980, le Conseil du trésor (l'organisme responsable des relations avec le personnel) a annoncé une nouvelle politique destinée, affirmait-il, à encourager et faciliter le recrutement des travailleurs à temps partiel. Certaines des mesures annoncées sont entrées en vigueur au cours des trois dernières années mais l'essentiel, la participation des travailleurs à temps partiel au régime de retraite, reste à faire.

Pendant longtemps, donc, le recrutement des travailleurs à temps partiel s'est fait sans plan directeur. Pourquoi a-t-on éprouvé le besoin un jour de l'organiser? Deux raisons essentielles à cela: tout d'abord, le Conseil du trésor croyait que le travail à temps partiel faciliterait la tâche des chefs de service et aussi que le gouvernement fédéral devait reconnaître «que l'évolution des moeurs et du style de vie des

[31] Commission de la Fonction publique. Note de service, 22 octobre 1982.

employés s'accompagnait de nouvelles exigences d'horaires à différents stades de la carrière». Les femmes démissionnaient plus que les hommes et leur pourcentage dans la Fonction publique s'amenuisait. La nouvelle politique visait donc à enrayer l'hémorragie d'employés qualifiés.

Il s'agissait également pour le Conseil du trésor d'exécuter le plan d'action Femme en voie d'égalité déposé devant le Parlement en 1979 et le chargeant d'«examiner immédiatement les avantages auxquels ont droit actuellement les employés embauchés à temps partiel pour une période indéterminée».

Selon le Conseil du trésor, le recrutement des travailleurs à temps partiel devait s'avérer utile en de multiples circonstances: prolongement des heures d'ouverture des bureaux, périodes de pointe, tâches sporadiques ne nécessitant pas un poste à plein temps, acquisition ou maintien de personnel hautement qualifié qui ne peut ou ne veut pas travailler à plein temps.

Les décisions du Conseil du trésor répondaient également à l'évolution des mentalités: le temps partiel, en effet, permettrait aux femmes de combiner emploi et famille et favoriserait leur retour à la vie active une fois l'éducation des enfants terminée; il faciliterait la transition sans douleur à retraite et ouvrirait de nouvelles perspectives aux handicapés, aux étudiants et aux actifs souhaitant explorer d'autres carrières.

En annonçant la nouvelle politique en 1980, le Conseil du trésor promit que les travailleurs à temps partiel pourraient cotiser à toutes les caisses d'assurances sociales, y compris les pensions. On leur accorda les avantages sociaux complémentaires (sur une base proportionnelle) en septembre 1982, mais ils attendent toujours leur inclusion dans le régime de pension.

Le document annonçant la nouvelle politique d'embauche définissait comme suit le travail à temps partiel:

> Dans la Fonction publique du Canada, un employé à temps partiel est un employé faisant partie de la population active, recruté pour plus de six mois, et devant effectuer normalement moins d'heures travaillées journalières ou hebdomadaires que les employés à plein temps exécutant les mêmes tâches, mais totalisant néanmoins un tiers au moins de ces heures travaillées. Lorsque les horaires de l'employé varient d'une semaine à l'autre, on calculera la moyenne des heures travaillées sur une période de quatre semaines pour savoir s'il satisfait aux conditions.

Comme beaucoup d'autres, cette définition exclut la majorité des individus qui ne travaillent pas à plein temps, à savoir:

- les travailleurs à temps partiel qui totalisent moins d'un tiers des heures normales travaillées, c'est-à-dire moins de 12.5 heures (sur la base d'un emploi à plein temps de 37.5 heures);
- les travailleurs saisonniers;
- les employés temporaires ayant un contrat de moins de 6 mois.

En fait, la nouvelle politique à abouti à la création de deux classes différentes de travailleurs à temps partiel: ceux qui totalisent régulièrement au moins un tiers des heures travaillées normales, et ceux dont les horaires sont plus réduits, qui sont embauchés pour une courte période, ainsi que les travailleurs saisonniers. C'est sur cette définition qu'a été basée l'attribution des avantages sociaux aux travailleurs à temps partiel. Ceux de la première catégorie bénéficieraient de toutes les assurances (invalidité permanente, assurance médicale/frais chirurgicaux) au prorata des heures travaillées. Les seconds n'auraient rien, pas même la permission d'adhérer au syndicat. Le Règlement sur le travail à temps partiel dans la Fonction publique et le Décret approuvant l'exclusion sur le travail à temps partiel furent mis en place à l'intention de cette seconde catégorie d'employés.

TABLEAU 15
Nombre d'employés à temps partiel de la Fonction publique fédérale (à l'exclusion des contractuels engagés pour moins de 6 mois)

	1980 (y compris Postes Canada)	1980 (à l'exclusion de Postes Canada)	1981
Nombre total d'employés	268 139	208 299	215 643
A plein temps	257 869	206 376	213 165
A temps partiel	10 250	1 907	2 476
A temps partiel			
Indéterminé	9 606	1 409	1 775
Saisonnier	67	67	80
Contractuel			
	577	431	621
	10 250	1 907	2 476

Source: Commission de la Fonction publique. *Rapport annuel*, 1980, p. 1 et 1981, p. 51.

iii. Statistiques sur les employés à temps partiel – Le tableau 16 indique que la plupart des employés à temps partiel de la Fonction publique se trouvent dans le secteur des services (administration et exploitation). En 1981, la catégorie du soutien administratif (employés de bureau, secrétaires, etc.) regroupait

pratiquement la moitié du personnel à temps partiel, la catégorie de l'exploitation (approvisionnement général, services hospitaliers) un quart environ. La plupart de ces employés à horaires réduits étaient des femmes (84 pour cent, contre 72 pour cent dans la population active globale). Leur situation d'emploi dans la Fonction publique n'est pas plus enviable que dans les autres secteurs: mêmes postes subalternes, mêmes maigres salaires.

Le tableau 17 énumère les cinq types de travailleurs à temps partiel employés par le gouvernement fédéral en avril 1982. En vertu des nouveaux règlements établis par le Conseil du trésor, les employés des colonnes 1, 4 et 5 bénéficient d'avantages sociaux complémentaires proportionnels et ont le droit d'adhérer à un syndicat. Les employés ne totalisant pas six mois d'emploi (colonne 3) et les travailleurs saisonniers (colonne 2) qui, probablement, travaillent eux aussi moins de six mois, n'ont droit ni aux avantages sociaux complémentaires ni à l'affiliation syndicale. Ce groupe d'exclus (colonnes 2 et 3) se monte à 2 908 travailleurs, c'est-à-dire 53 pour cent des employés à temps partiel au mois d'avril 1982.

TABLEAU 16
Professions des employés à temps partiel de la Fonction publique fédérale

	1981		
	Nombre total d'employés	Total des employés à plein temps	Pourcentage de femmes
Gestion	1 600	0	n.a.
Scientifique & professionnel	21 689	239	87.9
Services administratifs et service extérieur	52 308	390	70.8
Technique	26 572	58	81.0
Total des cadres	102 127	688	77.5
Soutien administratif	68 123	1 157	94.6
Exploitation	45 171	631	70.5
Toutes catégories	215 643	2 476	83.7

Source: Commission de la Fonction publique. *Rapport annuel*, 1981, p. 60.

Remarquons qu'un troisième groupe d'exclus (les employés totalisant moins d'un tiers des heures normales travaillées) n'a pas été subdivisé. On ne sait pas si ces travailleurs sont totalement exclus du diagramme ou s'ils ont été regroupés avec d'autres catégories.

iv. La place des travailleurs à temps partiel dans la Fonction publique – En 1981, les cinq grands utilisateurs de main-d'oeuvre à temps partiel ont été: Pêches et Océans, Travaux publics, Emploi et immigration, Santé et bien-être social, Impôts. On a déclaré à la Commission que seul l'un d'eux (Emploi et immigration) s'était concrètement efforcé d'encourager l'embauche de travailleurs à temps partiel. Depuis 1978, ce ministère essaie d'améliorer la qualité de ses services en utilisant du personnel à temps partiel dans les bureaux de l'assurance-chômage (préparation des documents) et de l'emploi (orientation).

Au ministère des Pêches et Océans, la plupart des travailleurs à temps partiel sont saisonniers; ils appartiennent le plus souvent à la catégorie des travailleurs non qualifiés. Les travailleurs à temps partiel des Travaux publics sont généralement employés par les services de nettoiement. Ils sont d'ailleurs de moins en moins nombreux car le ministère fait souvent appel à des services d'entretien privés.

A Emploi et Bien-être social, les travailleurs à temps partiel se trouvent surtout dans les hôpitaux (services infirmiers et administratifs). La Fonction publique emploie des infirmières à temps partiel depuis de nombreuses années.

A Revenu Canada Impôt ce sont surtout les commis aux écritures ou au traitement des données qui travaillent à temps partiel; leur tâche essentielle est de trier et traiter les déclarations d'impôts. Quatre-vingt dix pour cent environ de ces travailleurs sont recrutés pour une période de moins de six mois.

Postes Canada, Energie atomique du Canada et Santé et Bien-être Canada (c'est-à-dire deux sociétés fédérales de la Couronne et un ministère) ont envoyé à la Commission des mémoires qui donnent un aperçu du fonctionnement de l'emploi à temps partiel dans la Fonction publique.

Une agence d'Energie atomique Canada, Whiteshell Nuclear Research Establishment (WNRE) (Pinawa, Manitoba) donne le parfait exemple d'intégration des travailleurs à temps partiel à tous les échelons du personnel. Dès sa création en 1964, le WNRE a commencé à recruter des employés à temps partiel. La politique, cependant, n'a vraiment été consolidée qu'en 1976, date à laquelle les postes à horaires réduits permanents ont été officiellement reconnus à la suite des efforts conjoints de la direction et de la Women's Association Part-Time Committee du WNRE.

L'exemple du WNRE démontre que la plupart des professions se prêtent à l'emploi à temps partiel. Voici par exemple les pourcentages des emplois à temps partiel dans diverses professions au WNRE: 5 pour cent (chimistes ou ingénieurs par exemple) 12 pour cent (techniciens); 12 pour cent (gardiens, laborantins); 6 pour cent (rédacteurs, responsables du

TABLEAU 17
L'emploi à temps partiel dans la Fonction publique fédérale. Avril 1982

Ministères	Période indéterminée (permanent)		Saisonnier		moins de 6 mois		plus de 6 mois		Période d'emploi non précisée		Total		Changement en un an
	1981	1982	1981	1982	1981	1982	1981	1982	1981	1982	1981	1982	
Agriculture Canada	41	45	42	68	25	41	14	18	1		123	172	+49
Archives publiques du Canada	1	2				2		3			1	7	+6
Bureau des services juridiques des pensions Canada	2	2									2	2	0
Douanes et Accises	36	58			9	5	3	3	1	1	49	67	+18
Consommation et Corporation Canada	7	8			9	9	5	4	2		23	21	−2
Commission des grains du Canada					2	4		1			2	5	+3
Commissaire aux langues officielles	2	3				1					2	4	+2
Communications	8	8			1	2	2	2			11	12	+1
Commission canadienne des pensions						1		1			0	2	+2
Coordonnatrice de la Condition féminine					1						1	0	−1
Commission canadienne des transports	5	2			2	1	4	6			11	9	−2
Ministère des Pêches et Océans	24	27			6	709	14	19		2	44	757	+713†
Ministère de la défense nationale	17	19			212	267	13	30	28		270	316	+46
Ministère de l'environnement	8	20	1	1	19	39	13	29	7		318	92	+44
Ministère des travaux publics	336	323	1		29	26	56	63	4		426	412	−14
Ministère de l'approvisionnement et des services	10	39			38	68	29	49	94		171	187	+16
Ministère des anciens combattants	152	152			24	16	18	42	3		197	210	+13
Emploi et Immigration Canada	221	474		1	98	161	77	95	11		407	731	+324
Energie, mines et ressources	7	17			12	25	7	11	3	1	29	54	+25
Office national de l'énergie	2	3									2	3	+1
Affaires extérieures		3			6	10	7	1			13	14	+1
Cour fédérale du Canada		1									0	1	1
Finances	1	1	1					1	1		3	3	0
Agence d'examen de l'investissement étranger						1					0	1	+1
Secrétariat du gouverneur général	1	2			1		1	1			3	3	0
Commission canadienne des droits de la personne					1			2			1	2	+1
Affaires indiennes et du Nord	38	32	1	2	13	6	5	6			57	46	−11
Agence canadienne de développement international	7										7	0	−7
Commission mixte internationale						1					0	1	+1
Département des Assurances Canada	1	1									1	1	0
Industrie et commerce		1						1			0	2	+2
Ministère de la Justice	2	1			1			2			3	3	0
Travail Canada	3	9			1	1		3			4	13	+9
Ministère d'Etat au développement économique	1	1				1					1	2	+1
Ministère des Transports	38	51			35	27	20	22	1		94	100	+6
Ministère d'Etat au développement social					1		1	1			2	1	−1
Ministère d'Etat — Sciences et Technologie	2	1			1						3	1	−2
Commission de la capitale nationale	2	1									2	1	−1
Santé et bien-être social	187	233			116	176	36	45	14	4	353	458	+105
Bibliothèque nationale du Canada	6	10						3			6	13	+7
Musées nationaux	2	2			6	3	3	3			11	8	−3
Commission nationale de libération conditionnelle	1	1			3						4	1	−3
Bureau du Conseil privé								1			0	1	+1
Service correctionnel Canada	24	42			12	12	21	25	3		60	79	+19
Commission de la Fonction publique	34	32			5	3	5	15	4		48	50	+2
Gendarmerie royale du Canada	5	23			46	44	72	92	1		124	159	+35
Administration du rétablissement agricole des Prairies	2	2						1			2	3	+1
Expansion économique régionale	3	6			3	3	1	6	2		9	15	+6
Commission canadienne de radio et télévision						2					0	2	+2
Secrétariat d'Etat	20	18			1	6	2	3			23	27	+4
Solliciteur général		1			1	3					1	4	+3
Statistique Canada	149	156			13	7	3	13	19	6	184	182	−2
Impôt	8	56	1	1	1084	1152	4	20			1097	1228	+131
Conseil du Trésor	11	3			1		2	3			14	6	−8
Commission des allocations aux anciens combattants	1	1									1	1	0
Total	1428	1892	47	73	1838	2835	438	646	199	49	3950	5495	+1545

Note: Ces totaux, communiqués par le Conseil du travail, ne correspondent pas aux totaux publiés dans le Rapport annuel de la Commission de la Fonction publique.

†Cette flambée ne signifie pas que le nombre des travailleurs à temps partiel ait brusquement grimpé en 1982. Cette année-là, on a inclus dans les calculs des travailleurs à temps partiel qui avaient été exclus jusqu'alors, d'où l'énorme différence.

personnel, assistants à l'information), 34 pour cent (sténos et dactylos, les emplois traditionnels des travailleurs à temps partiel), 12 pour cent (employés aux écritures et au traitement de l'information), 12 pour cent (infirmières, standardistes).

La nouvelle politique adoptée par le WNRE en 1976 distingue entre deux types d'employés à temps partiel: les «réguliers», dont les heures travaillées représentent de 40 à 60 pour cent de l'horaire normal, et les occasionnels, ou les travailleurs en attente, qui tombent au-dessous de ces 40 pour cent. Les employés à temps partiel réguliers bénéficient des avantages sociaux (congés de maladie, congés payés) au prorata de leurs heures travaillées. Ils ont également droit à la formation, aux congés d'éducation et de maternité. Les occasionnels n'ont droit à rien de semblable; ils sont également exclus de la promotion proméritée, et leurs rémunérations se situent tout en bas de leur plage salariale.

Le mémoire du WNRE demande à la Commission de préconiser que le gouvernement fédéral prenne immédiatement des mesures pour modifier la Loi sur la pension de la Fonction publique afin de garantir l'inclusion des travailleurs à temps partiel.

Postes Canada est depuis longtemps le plus gros recruteur fédéral de travailleurs à temps partiel. En 1980, 70 pour cent des employés à temps partiel de la Fonction publique étaient employés par les Postes et, cette même année, 14 pour cent des postiers travaillaient à temps partiel (8 343 sur un personnel total de 59 840). Devenue Société de la Couronne en octobre 1981, Postes Canada a poursuivi sa politique d'embauche. (La direction trouve que les travailleurs à temps partiel sont souvent plus productifs que les travailleurs à plein temps.) En août 1982, les effectifs totaux n'étaient pas encore publiés, mais les deux grands syndicats comptaient 18.7 pour cent environ de travailleurs à temps partiel (9 130 des 48 730 syndiqués, approximativement). L'inclusion des cadres de gestion réduirait quelque peu ce pourcentage. Un tiers environ des travailleurs à temps partiel avaient des contrats relativement courts (moins de six mois).

A une exception près, la politique de Postes Canada en matière d'horaires allégés est restée telle qu'elle était lorsque la Société était sous l'autorité du Conseil du trésor et de la Commission de la Fonction publique. La majorité des postes «indéterminés» (c'est-à-dire réguliers) à plein temps et à temps partiel sont garantis par les conventions collectives signées avec l'Union des facteurs du Canada et le Syndicat des postiers du Canada. Dans les deux ententes, les rémunérations plein temps et temps partiel sont identiques. Seule différence: les travailleurs à temps partiel reçoivent une indemnité horaire au lieu des indemnités de vêtements qui sont versées annuellement aux travailleurs à plein temps.

Ils ont également droit aux avantages sociaux complémentaires proportionnels mais, comme tous les fonctionnaires fédéraux à temps partiel, ils attendent toujours de participer au régime de pension de la Fonction publique.

Un seul changement: la convention collective du Syndicat des postiers (mais non pas celle de l'Union des facteurs) de 1981 comporte plusieurs clauses nouvelles qui définissent les seuils et les plafonds des heures travaillées des travailleurs à temps partiel et limitent leur accès à l'ancienneté. C'est ainsi que les employés à temps partiel doivent travailler au moins 20 heures par semaine et au plus 25 heures. La convention collective de l'Union des facteurs est plus souple: un tiers des heures travaillées normales au minimum, 30 heures au maximum. Dans les deux cas la moyenne se calcule sur 12 semaines.

La nouvelle clause d'ancienneté du Syndicat des postiers précise que l'employé à temps partiel qui prend un poste à plein temps perd l'ancienneté accumulée dans son ancien emploi. A l'Union des facteurs, par contre, l'ancienneté des travailleurs à temps partiel a été soumise jusqu'à 1977 à diverses clauses restrictives, mais depuis l'accord de 1977 elle est transférable dans n'importe quel poste de l'unité de négociation, si bien que les travailleurs à temps partiel jouissent aujourd'hui des mêmes droits que leurs collègues en matière d'ancienneté.

La nouvelle convention du Syndicat des postiers stipule enfin que les postes les plus prisés (enregistrement, guichets des postes, etc.) doivent dans la mesure du possible aller en priorité à des employés à plein temps.

(On trouvera à la Section B du présent chapitre, L'opinion des syndicats, les réactions des employés des postes à temps partiel devant ces nouveaux règlements.)

Les représentants du programme Nouveaux Horizons (ministère de la Santé et du Bien-être social) ont eux aussi présenté un mémoire à la Commission. Le programme, destiné à aider les associations de personnes âgées, a le droit d'employer 90 années-personnes par an. En octobre 1982 elle comptait 14 employés à temps partiel dans ses bureaux régionaux (6 dans les bureaux et 8 sur le terrain).

Le personnel à temps partiel avait été embauché récemment pour remplacer les intérimaires de l'agence de placement temporaire utilisée jusqu'alors. Les responsables de Nouveaux Horizons se sont déclarés satisfaits de cette initiative, qui a éliminé la mise au courant toujours recommencée de nouveaux intérimaires, donné au programme un personnel à temps partiel stable et simplifié du même coup l'organisation et la distribution des tâches.

Le recrutement de personnel à temps partiel itinérant s'est avéré utile pour servir des zones difficilement accessibles à partir des bureaux régionaux mais cependant assez étendues pour nécessiter un employé à temps partiel. Les dirigeants font remarquer qu'en cas d'urgence ces employés peuvent travailler à plein temps ou se remplacer les uns les autres. Comme le personnel itinérant doit recevoir une formation poussée, cet avantage est particulièrement attrayant.

Nouveaux Horizons trouve également que les travailleurs à temps partiel sont motivés et énergiques, et qu'ils ne rechignent pas à s'occuper de leur travail pendant leur temps libre, ce qui les rend encore plus productifs.

La formule a cependant quelques désavantages, concèdent nos interlocuteurs de Nouveaux Horizons: les travailleurs à temps partiel ont eux aussi besoin de bureaux, d'équipement, de supervision et d'échanges — presque autant que leurs collègues à plein temps. La tâche des cadres se trouve donc alourdie mais ce supplément de temps et de responsabilités est compensé par les avantages qu'offrent les travailleurs à temps partiel.

v. Evaluation de la nouvelle politique du Conseil du trésor – Le Conseil du trésor a annoncé en 1980 qu'il évaluerait les effets de sa nouvelle politique en matière d'emploi à temps partiel dans la Fonction publique, mais jusqu'à présent aucune recherche n'a été effectuée. Le Conseil consultatif canadien de la situation de la femme a toutefois examiné l'impact du programme dans le mémoire qu'il a présenté à la Commission. Un autre mémoire, émanant d'un groupe de travailleurs à temps partiel «exclus» des centres d'impôts de Revenu Canada celui-là, a sévèrement critiqué le traitement entraîné par la nouvelle politique.

Les critiques du Conseil consultatif portent sur plusieurs points:

Tout d'abord les nouveaux règlements excluent de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique deux catégories d'employés à temps partiel: ceux qui travaillent moins d'un tiers des horaires normaux, et les travailleurs contractuels employés temporairement ou occasionnellement pendant moins de six mois. Ces travailleurs n'ont donc pas le droit de se syndiquer ou d'être représentés. Le tableau 17 montre qu'en avril 1982 il y avait dans la Fonction publique 2 835 travailleurs à temps partiel embauchés pour moins de 6 mois, et que 40.6 pour cent d'entre eux (1 152 personnes) travaillaient pour les Impôts.

Selon le Conseil consultatif, les travailleurs contractuels sont «invisibles» car on ne sait rien d'eux et ils n'ont aucune existence dans les textes législatifs.

Le Conseil consultatif a également critiqué le fait que la Loi sur la pension de la Fonction publique n'a pas été modifiée pour permettre aux travailleurs à temps partiel de cotiser. C'est pourquoi l'employée à plein temps qui décide de passer au temps partiel (moins de 30 heures hebdomadaires) au bout de cinq ans de service perdra les avoirs de pension qu'elle a accumulés. Ses versements lui seront simplement remboursés avec un petit intérêt de quatre pour cent. C'est pourquoi la Commission de la Fonction publique et le Conseil Consultatif de la situation de la femme ont tous deux déclaré à la Commission qu'ils conseillaient vivement aux femmes de ne pas passer à un poste à temps partiel avant que ces problèmes soient réglés.

Le Conseil consultatif a également fait remarquer que même si la Loi sur la pension de la Fonction publique est modifiée, elle n'en garde pas moins un défaut fondamental:

> L'acquisition des droits n'a lieu qu'au bout de cinq ans et l'employée qui quitte l'entreprise avant n'aura droit qu'à un remboursement assorti de 4 pour cent d'intérêts. Or 68 pour cent des travailleuses à temps partiel n'atteignent jamais les cinq ans d'emploi. Ce sont elles qui, statistiquement, sont le plus souvent assujetties à ce genre d'épargne forcée et à faible taux d'intérêt. Elles subventionnent donc, en fait, les pensions de leurs collègues à plein temps.

Le Conseil consultatif affirme de plus que les cadres ne sont pas encouragés à promouvoir l'emploi à temps partiel dans leur service. Résultat: la croissance des effectifs à temps partiel est minime (0.9 pour cent des emplois en 1980, 1.1 pour cent en 1981).

Autre critique: seule la direction décide si tel ou tel emploi peut devenir un poste à temps partiel et les employés qui n'ont pas obtenu la permission d'alléger leurs horaires n'ont aucun recours.

Le Conseil consultatif souligne en outre que les

travailleuses qui totalisent moins d'un tiers des heures travaillées normales, ainsi que les contractuelles, sont exclues de la Loi sur les relations du travail dans la Fonction publique, et qu'elles ne bénéficient donc pas de la protection accordée aux autres fonctionnaires (priorité de réembauche après un congé pour raisons personnelles, droit d'appel en cas de mise à pied ou de réduction à une classe inférieure).

Enfin, les employées à temps partiel totalisant moins d'un tiers des heures travaillées normales reçoivent un salaire proportionnel, mais sont tout de même désavantagées:

> Les employées qui travaillent 15 heures ou moins sont exclues du processus de sélection interne et des garanties de l'Acte. Cette exclusion se répercute directement au niveau salarial.
>
> Les salaires sont également affectés par les règlements gouvernant les augmentations salariales et les heures supplémentaires. Les employées travaillant moins de 12 heures et demie par semaine n'ont pas droit aux augmentations de salaires. Celles qui totalisent plus de 12 heures et demie hebdomadaires ont droit aux relèvements stipulés par la convention collective ou le régime d'indemnisation. Les heures supplémentaires sont calculées différemment.

Un groupe de travailleurs à temps partiel de Revenu Canada a décrit à la Commission les injustices subies par le personnel contractuel de la Fonction publique. Ce groupe fait partie des deux à trois mille employés occasionnels qui chaque année sont embauchés par Revenu Canada à l'époque des déclarations d'impôts. Voici, brièvement résumée, la teneur de ce mémoire:

Revenu Canada engage ce qu'il est convenu d'appeler des employés «occasionnels», c'est-à-dire des individus «engagés pour une période temporaire n'excédant pas 12 mois». Dans la pratique, ces «occasionnels» ne peuvent pas travailler plus de 6 mois sans avoir un battement d'un jour au moins entre les deux phases d'emploi. Ainsi, l'employeur est sûr que personne ne va dépasser le chiffre fatidique des six mois d'emploi qui donne droit à l'affiliation syndicale et aux avantages sociaux complémentaires.

Certains de ces «occasionnels» travaillent depuis 25 années consécutives pour Revenu Canada et ont accumulé l'équivalent de 10 ans de service à plein temps.

Exclusion des syndicats et des avantages sociaux complémentaires donc, mais aussi inégalités en matière de salaires et de formation. Quelles que soient leur expérience, leur efficacité et leurs années de service, les travailleurs à temps partiel se trouvent immanquablement tout en bas de leur plage salariale. Même s'ils remplacent un supérieur, ils n'ont pas droit aux rémunérations de suppléance.

Le mémoire affirme également que les travailleurs à temps partiel n'ont pas droit au rappel de salaire si des accords salariaux sont signés au cours de leur période d'emploi. Leur contrat, en effet, précise: «Veuillez noter que vous aurez droit aux nouvelles augmentations de salaire de vos classe et échelon à partir de la date de signature de la convention collective appropriée et non à partir de la date à laquelle vous avez commencé de travailler.» Par contre l'employé à plein temps régulier qui travaille à Revenu Canada depuis seulement quelques mois touchera un rappel de salaire. Le mémoire signale qu'une telle discrimination viole la clause de la parité des salaires à travail égal de la Loi canadienne sur les droits de la personne.

Les cours de formation, qui sont offerts chaque année pour mettre les employés au courant des changements de la loi fiscale, sont ouverts aux employés à temps partiel qui, cependant, doivent prendre les cours en dehors de leurs heures de travail et payer livres et cahiers de leur propre poche, alors que le personnel à plein temps est payé pour suivre les cours et reçoit le matériel pédagogique gratuitement.

Le mémoire souligne que le travail aux centres d'impôts a beau être saisonnier, il n'est pas plus «occasionnel» que l'exploitation de la Voie maritime du Saint-Laurent. Le fonctionnement efficace de l'appareil fiscal dépend entièrement de la présence annuelle de ces travailleurs compétents et expérimentés.

Le groupe propose que les employés à temps partiel du gouvernement obtiennent le statut d'employés après avoir accumulé six mois d'emploi et aient le droit de mettre sur pied une unité de négociation séparée pour les fonctionnaires travaillant normalement moins de 10 mois par an.

Le Conseil consultatif canadien de la situation de la femme fait les recommandations suivantes en matière d'emplois à temps partiel dans la Fonction publique:

- Mise en veilleuse de la politique d'expansion de l'emploi à temps partiel jusqu'à ce que ses lacunes soient corrigées.
- Modification de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique afin de donner à tous les employés le droit à l'affiliation syndicale.
- Abolition de la classification des travailleurs à temps partiel sur la base du nombre d'heures travaillées.

- Modification de la Loi sur la pension de la Fonction publique afin que tous les employés à temps partiel bénéficient, sur une base proportionnelle, des régimes de pension.
- Création d'un pool administratif pour faire face aux demandes d'aide temporaire.
- Octroi du droit d'appel aux employés à qui on a refusé l'emploi à temps partiel.
- Droit de reprendre un poste à plein temps lorsque l'employé occupe momentanément un poste à temps partiel.

b. Les gouvernements provinciaux

i. Commission de la Fonction publique du Manitoba – Il apparaît à l'examen que le gouvernement du Manitoba montre la voie en matière de traitement équitable des travailleurs à temps partiel. Dans un mémoire envoyé à la Commission, la Commission de la Fonction publique du Manitoba explique que la convention collective signée avec l'Association de la Fonction publique du Manitoba en juin 1982 apporte une amélioration très nette de la situation du personnel à temps partiel.

Les accords définissent ainsi le travailleur à temps partiel: «Un employé ayant des horaires déterminés d'avance et travaillant à intervalles réguliers et récurrents».

L'attribution des avantages sociaux complémentaires ne dépend pas d'un nombre minimum d'heures travaillées si bien qu'un employé travaillant seulement huit heures par semaine est admissible. Cette définition s'applique aux travailleurs à temps partiel réguliers, mais non aux occasionnels.

La plupart des avantages sociaux complémentaires dont bénéficient les employés à plein temps sont également octroyés, sur une base proportionnelle, aux employés à temps partiel. Les accords apportent quelques innovations intéressantes: l'employé à temps partiel bénéficie de la pleine protection pour lui-même, par exemple, mais son conjoint est exclu.

Les employés qui partagent un emploi sont également inclus dans la convention collective, où ils bénéficient des mêmes prérogatives que leurs collègues à temps partiel.

La Commission de la Fonction publique rapporte que l'effort d'embauche de travailleurs à temps partiel a élargi le nombre d'options d'emploi disponibles et a permis de trouver du personnel pour certains postes (en particulier dans les régions rurales) difficiles à pourvoir. Cette politique permet également d'avoir des équipes d'antécédents professionnels et de formations divers.

Nos interlocuteurs ont fait une remarque particulièrement intéressante: le syndicat, jusqu'alors hostile au travail à temps partiel, s'est montré plus conciliant une fois que les problèmes de la sécurité d'emploi et des rémunérations et avantages sociaux proportionnels ont été réglés.

ii. L'Ontario – La province est en train d'établir une politique destinée à ses employés à temps partiel. En 1980, une équipe interne a été formée pour faire du travail à temps partiel «un élément important de la stratégie globale de l'emploi dans la Fonction publique de la province». Son rapport s'intitule *Une simple question de temps*. Le projet de réforme de la Fonction publique actuellement à l'étude en Ontario s'en inspire largement.

Les recommandations de ce rapport reprennent un certain nombre de mesures déjà adoptées au Manitoba. Voici la définition du travailleur à temps partiel proposée:

> Un fonctionnaire qui travaille volontairement moins d'une journée, d'une semaine ou d'une année complète, et dont les horaires sont réguliers, continus, et sans date de cessation d'emploi déterminée.

La rapport précise ce qu'il entend par «moins d'une semaine complète» (24 heures au maximum) et «moins d'une année complète» (9 mois au maximum). Cette définition exclut les étudiants, les auxiliaires temporaires, les travailleurs occasionnels ou contractuels.

Les auteurs du rapport préconisent que les employés à temps partiel:
- bénéficient de l'ancienneté et de la sécurité d'emploi offertes au personnel à plein temps;
- aient droit, sur une base proportionnelle, aux mêmes pensions et avantages sociaux que leurs collègues à plein temps;
- bénéficient de la parité des taux de rémunération et des conditions de travail;
- puissent recevoir la formation et l'avancement offerts au personnel normal;
- perçoivent des augmentations proméritées en fonction de leur rendement.

c. Le cas des Etats-Unis

Avec ses 1.1 pour cent d'employés à temps partiel, la Fonction publique canadienne ferait bien de s'inspirer de l'exemple des Etats-Unis, où un programme destiné à encourager la formule existe à tous les échelons administratifs.

En vertu de la Federal Employees Part-Time

Career Employment Act de 1978, toutes les agences gouvernementales sont encouragées, et même astreintes à établir des objectifs annuels de création de postes à temps partiel (postes nouveaux ou emplois à plein temps convertis). Elles doivent en outre fournir un calendrier des délais qu'elles se sont assignés pour atteindre ces objectifs. La loi stipule clairement qu'elle vise à arracher l'emploi à temps partiel de son ghetto subalterne. Elle demande aux chefs de service d'examiner «dans quelle mesure des postes à temps partiel peuvent être créés dans des catégories professionnelles — supervision, gestion, professions — où ils étaient rares jusqu'alors». [5 U.S.C. 3402 (b) (2)]

Les chefs du personnel doivent de leur côté examiner les postes vacants et voir s'ils pourraient être occupés par des employés à temps partiel permanents.

Le programme a été mis en place à la suite des démarches des organisations de femmes professionnelles, qui ont milité pour que s'ouvrent les portes (très étroites jusqu'alors) de l'emploi à temps partiel dans les professions. Détail intéressant: en 1981, les hommes représentaient 31.3 pour cent et les femmes 68.6 pour cent des professionnels à temps partiel (total: 56 325). L'élément masculin est donc relativement important par rapport à sa présence dans la main-d'oeuvre à temps partiel globale.

Le programme de l'administration américaine inclut les travailleurs âgés, les handicapés, les chargés de famille et les étudiants. Il a été très bien accueilli parmi les cadres moyens et supérieurs. (Le personnel à temps partiel a augmenté de 60 pour cent parmi les superviseurs et les professionnels moyens, de 88 pour cent à l'échelon des cadres moyens). Quoique moins forte, la poussée s'est manifestée dans les sphères supérieures des professions et des cadres. En décembre 1982, il y avait 57 337 fonctionnaires fédéraux à temps partiel dans le secteur de la haute administration contre 46 738 en janvier 1979, soit une augmentation de 22.6 pour cent en quatre ans. Ils formaient 3 pour cent du personnel.[32]

Plusieurs mesures visent spécifiquement à encourager les cadres et les employés. Tout d'abord, les employés ayant une carrière à temps partiel (c'est-à-dire un poste permanent et non temporaire ou indéfini) bénéficient des mêmes avantages sociaux (au prorata) que leurs collègues à plein temps, y compris les pensions, l'assurance-maladie, l'assurance-vie, les congés payés, les jours fériés et les congés de maladie. Est employé à temps partiel tout individu qui travaille 32 heures ou moins par semaine. La semaine normale de travail dans la fonction publique fédérale américaine est de 40 heures.

Le programme donne aussi aux employés un vaste choix d'horaires (entre 16 et 32 heures hebdomadaires); ils peuvent travailler une partie de la journée et chaque jour de la semaine, ou quelques jours par semaine. Mieux, les employés à plein temps peuvent volontairement prendre un poste à temps partiel. Enfin, les fonctionnaires saisonniers (qui s'occupent de traiter les formulaires envoyés par les contribuables au moment des déclarations d'impôts par exemple) bénéficient eux aussi des avantages sociaux complémentaires et des régimes de pension. On les appelle chaque année au travail par ordre d'ancienneté.

Les cadres de leur côté sont eux aussi encouragés à recruter des travailleurs à temps partiel. Avant octobre 1981, le plafond du personnel autorisé comptait tous les employés de la même façon, qu'il s'agisse de fonctionnaires à plein temps ou d'auxiliaires travaillant quelques heures par semaine. Les chefs de service préféraient donc recruter des employés à plein temps.

Dans le nouveau système de calcul, les employés à temps partiel ne sont plus comptés comme une unité complète lorsque les ministères comparent leur personnel aux plafonds annuels autorisés. Aujourd'hui, deux employés travaillant chacun vingt heures par semaine forment l'équivalent d'un employé à plein temps faisant ses 40 heures hebdomadaires. Les différents services jouissent d'une latitude considérable, ce qui permet au chef de service, pourvu qu'il ne dépasse pas le plafond d'heures d'employés qui lui a été alloué, de prendre une partie des heures qui lui ont été affectées pour le personnel à plein temps, et de l'appliquer au recrutement d'employés à temps partiel réguliers.

Le gouvernement Reagan a décidé de procéder à des coupures de personnel dans la Fonction publique. Le passage volontaire à l'emploi à temps partiel a été encouragé car il a permis aux différents ministères de ne pas dépasser leur nouveau plafond sans pour autant réduire leur personnel.

Les programmes américains sont plus énergiques que tous ceux qui ont été mis en place ou proposés au Canada. Ils semblent cependant avoir atteint leurs objectifs: créer plus d'emplois à temps partiel dans l'administration fédérale américaine.

[32] Postes non comprises.

Recommandations de la Commission

Il est clair en somme que le juste traitement des travailleurs à temps partiel repose en grande partie sur l'attitude des gouvernements à leur égard. Si les gouvernements, en leur qualité de législateurs et d'employeurs, décident d'améliorer la situation des travailleurs à temps partiel, le secteur privé suivra probablement très vite. Les gouvernements devraient donc tout d'abord modifier la législation sur les normes du travail afin de garantir l'égalité de traitement des travailleurs à temps partiel. Il leur faudra ensuite, en tant qu'employeurs, adopter des mesures qui assureront l'égalité des employés à temps partiel de la Fonction publique et leur accès à une carrière dans le cadre de la formule qu'ils ont choisie.

On trouvera à la Section G du Chapitre 4 (section suivante) les recommandations de la Commission concernant les problèmes soulevés plus haut.

G. Les recommandations de la Commission

Les Recommandations portant sur le Chapitre 4 tiennent compte des opinions exprimées par les partenaires sociaux ayant participé à l'enquête de la Commission — particuliers, syndicats, groupes de femmes, travailleurs âgés, patrons et gouvernements — mais elles s'appuient également sur les conclusions des recherches effectuées ou commanditées par la Commission. Les données du Chapitre 3 ont en outre permis de mieux saisir la vie laborieuse des travailleurs à temps partiel et les problèmes qu'elle entraîne.

Les recommandations du présent chapitre sont divisées en quatre rubriques:

- Recommandations générales;
- Recommandations au gouvernement fédéral;
- Recommandations au gouvernement fédéral en tant qu'employeur;
- Recommandations sur les questions de relations du travail.

Les recommandations en matière de pensions et d'avantages sociaux complémentaires figurent à la fin des chapitres traitant de ces thèmes, c'est-à-dire les chapitres 5 and 6 respectivement.

1. Recommandations générales

La grande majorité des témoins entendus par la Commission ont déclaré que le travail à temps partiel constituait désormais une donnée du marché de l'emploi au Canada et que l'on ne pouvait plus fermer les yeux devant cette nouvelle réalité. Ils ont souligné que le travail à temps partiel pouvait être une option fort acceptable pour les hommes comme pour les femmes, à condition que les travailleurs à temps partiel soient traités équitablement par les syndicats et les patrons, et que la création de postes à temps partiel ne se fasse pas au détriment de l'emploi à plein temps. La Commission fait les recommandations suivantes:

- **Le travail à temps partiel devrait être reconnu comme un élément intégral du marché de la main-d'oeuvre; s'il est équitablement rémunéré, l'emploi à temps partiel peut s'avérer avantageux pour tous: patronat, employés et société. Il devrait donc être encouragé dans toutes les catégories d'emplois et tous les secteurs industriels en temps que:**

  a) élément d'une stratégie globale qui devrait permettre au travailleur de combiner harmonieusement emploi et responsabilités familiales et,

  b) élément d'un processus de changement social qui encouragerait les hommes et les femmes à se partager les emplois rémunérés, les tâches domestiques et les responsabilités parentales.

- **Le travail à temps partiel ne devrait pas prospérer aux dépens de l'emploi à plein temps. Il faudrait encourager les employeurs à s'assurer que leurs employés à plein temps ne sont pas chassés de leurs postes par la croissance du travail à temps partiel.**

- **Le travail à temps partiel devrait être volontaire. Les employeurs ne devraient pas transformer un poste à plein temps en poste à temps partiel sans discussion préalable avec les travailleurs ou le syndicat, ou les deux.**

2. Recommandations au gouvernement fédéral

La Commission pense qu'il incombe au gouvernement fédéral de s'assurer que la protection légale et les services gouvernementaux dont bénéficient les travailleurs à plein temps sont pleinement accessibles à leurs homologues à temps partiel. La Commission est également convaincue que les normes de l'emploi du Code canadien du travail (Troisième Partie) ne visent pas à léser délibérément les travailleurs à temps partiel, puisqu'au moment de la rédaction du texte l'existence de cette catégorie de travailleurs n'était même pas envisagée, mais que les normes se traduisent par un traitement injuste des travailleurs à temps partiel. Il est par conséquent essentiel que le Code canadien du travail (Troisième Partie) soit modifié. Les services gouvernementaux dont bénéficient les travailleurs à plein temps (dans les centres d'emploi par exemple) doivent en outre être offerts sur la même base aux travailleurs à temps partiel.

La Commission fait donc les recommandations suivantes:

- **Le gouvernement fédéral devrait amender le Code du travail du Canada, 3e partie (Normes du travail) afin de:**

  a) garantir aux travailleurs à temps partiel une protection, des droits et des avantages sociaux (sur une base proportionnelle) identiques à ceux dont bénéficient les travailleurs à plein temps;

  b) s'assurer que les employés saisonniers qui retournent chaque année au service du même employeur ont le droit de participer aux régimes d'avantages sociaux de l'entreprise sur la même base que les autres travailleurs à temps partiel, et qu'ils ont également le droit

d'accumuler des points pour leurs mois d'emploi, ce qui leur permettrait d'acquérir de l'ancienneté aux fins d'augmentation de salaires, de mises à pied et de rappels au travail;

c) établir de nouvelles normes du travail afin de définir le nombre minimum d'heures payables chaque fois que le travailleur à temps partiel est appelé au travail.

- **Le gouvernement fédéral devrait encourager les gouvernements provinciaux à amender les législations sur les normes du travail afin de garantir aux travailleurs relevant de leur compétence la protection, les droits et les avantages sociaux énoncés aux Recommandations 5 (pensions et avantages sociaux) et 10 (reproduite ci-dessus).**

Les travailleurs à temps partiel devraient recevoir un salaire égal pour un travail d'égale valeur, et cela quel que soit le nombre moyen d'heures travaillées totalisées au cours de la semaine ou du mois d'emploi. La Commission exhorte donc le gouvernement fédéral à encourager l'adoption du principe de "valeur égale" dans toutes les juridictions où il n'a pas encore été adopté (c'est-à-dire partout, sauf à l'échelon du gouvernement fédéral et au Québec).

- **Le gouvernement fédéral devrait amender la Loi canadienne sur les droits de la personne dans le but d'éliminer la retraite obligatoire et permettre aux travailleurs âgés d'avoir un emploi à temps partiel.**

- **Etant donné l'intérêt exprimé par les travailleurs âgés, et leur opposition à la retraite obligatoire, le gouvernement devrait examiner, conjointement avec les provinces, la possibilité d'assouplir les options de retraite en modifiant les règlements du RPC/RRQ de telle façon que les travailleurs souhaitant prendre une retraite échelonnée puissent percevoir une partie de la rente du régime public afin de remplacer les rémunérations perdues lors de la réduction d'horaires. Cet examen gouvernemental devrait inclure l'analyse du système suédois de retraite partielle.**

- **Chaque centre de la main-d'oeuvre du pays devrait comporter un guichet «travailleurs à temps partiel» qui serait chargé:**

  a) de recevoir les demandes d'emploi à temps partiel et d'orienter les demandeurs;

  b) de recevoir les offres d'emploi à temps partiel des employeurs;

  c) de trouver des demandeurs d'emploi voulant travailler à temps partiel pour occuper les postes à temps partiel;

  d) d'aider les travailleurs qui veulent partager un emploi à trouver un/une partenaire et d'encourager les employeurs à prendre en considération les candidatures d'«équipes» de partageants;

  e) d'encourager les employeurs à insérer la précision suivante dans leurs annonces d'offres d'emploi: «Ce poste est ouvert aux candidats à plein temps et à temps partiel».

- **Emploi et immigration Canada devrait, particulièrement dans les domaines de la formation professionnelle et technique, mettre en place des programmes à temps partiel destinés à:**

  a) aider les travailleurs non qualifiés à sortir de leurs ghettos d'emploi;

  b) faciliter le retour des femmes sur le marché du travail en leur offrant des horaires de formation flexibles coïncidant avec les heures d'école des enfants;

  c) mettre en place des programmes de recyclage destinés aux travailleurs à temps partiel qui perdent leur emploi à la suite d'innovations technologiques.

- **Travail Canada devrait publier une brochure d'information sur le travail à temps partiel et le partage de l'emploi. Ce document serait mis à la disposition des employeurs, des demandeurs d'emploi partagé dans tous les bureaux de Travail Canada et tous les centres de la main-d'oeuvre du pays.**

- **Un système de subventions devrait être établi afin que les organisations à but non lucratif puissent offrir des programmes d'information et de formation sur les diverses options d'emploi aux employeurs et aux travailleurs.**

- **Les gouvernements fédéral et provinciaux devraient conjointment instaurer une Loi sur les garderies qui permettrait d'accorder des subventions à des établissements à buts non lucratifs offrant des soins de jour abordables, accessibles, de bonne qualité, et suffisamment souples pour répondre aux besoins des parents qui travaillent à temps partiel et à ceux de leurs enfants.**

3. Recommandations aux gouvernements en tant qu'employeurs

Les gouvernements se doivent d'être des employeurs

modèles et de servir ainsi d'exemple au secteur privé. Le gouvernement fédéral a ouvert la voie en 1980 en annonçant une politique sur l'emploi à temps partiel qui devait inaugurer une ère de justice pour les travailleurs à temps partiel de la Fonction publique fédérale. Malheureusement, les choses en sont restées là et la pleine mise en oeuvre de la politique promise se fait attendre.

La Commission fait donc les recommandations suivantes:

- **La politique du Conseil du Trésor en matière de travail à temps partiel dans la Fonction publique devrait être mise à exécution comme promis par un amendement de la Loi sur la pension de la Fonction publique qui garantirait à tous les employés à temps partiel des revenus de retraite au prorata de leurs heures travaillées. De plus, les changements suivants devraient être adoptés:**

  a) les critères de classification basés sur le nombre d'heures ou de mois travaillés devraient être abolis;

  b) les cadres devraient être encouragés à mettre en place des partages d'emploi et des postes à temps partiel dans leur service;

  c) les travailleurs à temps partiel devraient avoir pleinement accès à la formation et à l'avancement;

  d) la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique devrait être modifiée pour donner à tous les employés à temps partiel le droit de se syndiquer.

- **Le bureau fédéral de la promotion de la femme devrait être chargé d'encourager la mise en place de postes à horaires flexibles (tels que le travail à temps partiel et le partage d'emploi) au sein de la Fonction publique.**

4. Recommandations en matière de relations du travail

Les témoignages recueillis par la Commission et l'analyse des données statistiques sur les affiliations syndicales montrent clairement que les travailleurs à temps partiel qui appartiennent à des syndicats (18 pour cent contre 36 pour cent de participation parmi les travailleurs à plein temps[33]) sont mieux lotis en termes de salaires, d'avantages sociaux complémentaires et de sécurité d'emploi que les non-syndiqués. On a toutefois fait remarquer à la Commission que tous les syndicats ne traitaient pas leurs travailleurs à temps partiel équitablement.

La syndicalisation des employés à temps partiel pose également certains problèmes. En Ontario, par exemple, les travailleurs à temps partiel totalisant moins de 24 heures hebdomadaires travaillées n'ont pas le droit de faire partie des unités de négociation collective de leurs collègues à plein temps.

La Commission ne dispose d'aucun chiffre sur l'Ontario; ses recherches ont néanmoins révélé que 83 pour cent des actifs à temps partiel ayant travaillé au Canada pendant la semaine moyenne ont totalisé moins de 24 heures au cours de ladite semaine. Le Conseil canadien des relations du travail, de son côté, inclut les travailleurs à temps partiel réguliers dans les unités de négociation, mais en exclut les occasionnels.

La Commission fait donc les recommandations suivantes:

- **Le Conseil canadien des relations du travail a adopté la représentation unique des travailleurs à plein temps et des travailleurs à temps partiel *réguliers* dans une même unité de négociation. Tous les autres travailleurs à temps partiel devraient être inclus dans ces unités.**

- **Travail Canada devrait encourager la syndicalisation des travailleurs à temps partiel en exhortant les provinces qui placent les travailleurs à temps partiel dans des unités de négociation séparées à inclure tous les employés à temps partiel dans l'unité de négociation collective de leurs homologues à plein temps effectuant les mêmes tâches.**

- **Travail Canada devrait encourager tous les syndicats et autres associations d'employés à:**

  a) militer pour le traitement équitable des travailleurs à temps partiel en réclamant en leur nom la parité des salaires, l'attribution d'avantages sociaux complémentaires et l'accès aux mêmes listes d'ancienneté que leurs collègues à plein temps;

  b) encourager les diverses options de travail et aider leurs adhérents qui souhaient avoir des horaires plus flexibles;

  c) encourager l'activité syndicale des travailleurs à temps partiel.

[33] Voir tableau 6, Chapitre 3 pour détails.

- **Le gouvernement fédéral devrait encourager les employeurs, y compris les gouvernements, à:**

  a) offrir des postes à temps partiel à tous les échelons et dans toutes les catégories d'emplois des entreprises et des organisations;

  b) s'assurer que les travailleurs à temps partiel et les travailleurs à plein temps jouissent d'avantages comparables en matière de programmes de formation, d'avancement, de sécurité d'emploi et d'ancienneté;

  c) donner aux travailleurs des deux sexes la possibilité de réduire leurs horaires hebdomadaires (avec ajustement proportionnel des salaires et des avantages sociaux) pendant certaines périodes de leur vie active: naissance d'un enfant, proximité du départ à la retraite, surmenage ou désir d'avoir plus de loisirs;

  d) s'efforcer d'offrir des options de retraite plus souples qui permettraient aux travailleurs à temps partiel de prendre une retraite échelonnée en travaillant à temps partiel tout en:

  - **continuant à cotiser à la caisse de retraite et/ou**
  - **percevant des prestations de retraite partielles.**

On trouvera à la fin des chapitres 5 et 6 les recommandations de la Commission en matière de pensions et d'avantages sociaux.

CHAPITRE 5

Des régimes de pension pour les travailleurs à temps partiel?

A. Introduction

Les audiences de la Commission d'un bout à l'autre du pays ont révélé que la question de la retraite revenait régulièrement dans les discussions. Syndicats, organisations féminines et témoins individuels ont tous exigé que des mesures soient prises afin que les travailleurs à temps partiel — qui ont souvent de nombreuses années de service dans une même entreprise — aient accès aux régimes de retraite de l'employeur. La plupart des associations patronales ont de leur côté déclaré tout aussi fermement que les coûts directs et les complications administratives entraînés par cette revendication seraient exhorbitants.

Pour tâcher de résoudre ce problème, la Commission a demandé à Monica Townson — une consultante en économie d'Ottawa qui s'intéresse activement depuis plusieurs années au débat sur la réforme des pensions — d'effectuer une recherche sur la faisabilité de l'inclusion des travailleurs à temps partiel dans les régimes de pension. Le présent chapitre s'appuie sur les conclusions de Mme Townson, qui s'est penchée sur les points suivants:

- La présence actuelle des travailleurs à temps partiel dans les régimes de pension établis par les employeurs;
- les arguments pour et contre l'octroi d'avantages de retraite aux employés à temps partiel;
- les normes possibles d'inclusion des travailleurs à temps partiel dans les régimes privés de retraite;
- les répercussions de cette mesure au niveau de l'appareil de revenu de retraite;
- le système de retraite graduelle actuellement en vigueur en Suède et ses applications possibles au Canada;
- l'efficacité de régimes généraux (Régime de pension du Canada et Régime de rentes du Québec): versent-ils des rentes adéquates aux travailleurs à temps partiel retraités?
- les changements à apporter aux régimes généraux et privés pour que les travailleurs à temps partiel soient protégés.

Nous présentons dans ce chapitre un résumé des conclusions de Townson. On trouvera au Chapitre 4 (D: travailleurs âgés) son rapport sur le système suédois de retraite échelonnée.

B. La retraite pour les travailleurs à temps partiel

1. Qui est protégé aujourd'hui?

On a dit que le système de pension canadien était une structure à trois niveaux. Tout en bas, on trouve les régimes généraux de pension qui versent la Pension de vieillesse (PV) à laquelle s'ajoute le Revenu supplémentaire garanti (RSG), diverses allocations provinciales, et le régime des pensions du Canada (RPC) ou, parallèlement, le Régime de rente du Québec (RRQ) (ces deux derniers systèmes sont obligatoires et tous les travailleurs doivent y cotiser).

A l'échelon intermédiaire on trouve les régimes privés établis par les employeurs, et au troisième niveau les régimes enregistrés d'épargne-retraite (REER), les investissements personnels et autres suppléments individuels aux deux premiers niveaux.

Qu'ils soient employés ou indépendants et qu'ils travaillent à plein temps ou à temps partiel, tous les salariés doivent cotiser au RPC/RRQ. Les revenus de retraite de ces programmes correspondent à 25 pour cent de la moyenne des gains antérieurs du cotisant, jusqu'à concurrence d'un certain plafond. Moins de la moitié des salariés canadiens ont droit au deuxième échelon du régime de pensions, aux régimes privés établis par les employeurs. Au début de 1980 (date des derniers chiffres publiés) environ 4.5 millions de travailleurs, c'est-à-dire 40 pour cent à peu près de la population active, bénéficiaient de régimes privés de retraite. Toutefois si on exclut de ces chiffres les chômeurs, les aides familiales (qui ne sont pas payées) et les travailleurs à temps partiel, on arrive à un taux de participation aux régimes privés de retraite d'environ 54 pour cent des salariés à plein temps (voir tableau 1).

Les régimes de pension peuvent être bien implantés ou quasi inexistants selon le secteur industriel. Moins de 1 pour cent des ouvriers agricoles sont membres d'une caisse de retraite, alors que la presque-totalité des fonctionnaires bénéficient d'un régime privé de pension. Dans les secteurs de la vente, des services socioculturels, commerciaux et personnels (c'est-à-dire là où les travailleurs à temps partiel sont les plus nombreux) les régimes de pension ne sont guère prévalents.

TABLEAU 1
Pourcentage de la population active globale et des salariés* protégés par des régimes de pension (1980)

	homme	femme	Total
Nombre de cotisants aux régimes de pension	3 097 696	1 377 733	4 475 429
Pourcentage de la population active globale	45.1	31.2	39.7
Pourcentage de salariés (y compris les demandeurs d'emploi)	50.6	34.6	44.3
Pourcentage de tous les salariés actifs	54.2	37.6	47.7
Pourcentage des salariés actifs à plein temps	57.3	47.8	54.0

Source: *Les régimes de pension au Canada*, 1980. Statistique Canada Catalogue 74-401, mars 1982.

*Chiffres annuels moyens pour 1979.

Les données sur les participants des régimes de pension ne distinguent pas entre salariés à plein temps et salariés à temps partiel; il y a fort à parier pourtant que la grande majorité des individus cotisant à la caisse sont des travailleurs à plein temps. Si en effet on compare les listes de cotisants au nombre d'employés à horaires normaux des divers secteurs industriels, on constate que, l'agriculture mise à part, c'est dans le commerce et les services que la participation est la plus faible. Dans le secteur des services commerciaux, socioculturels et personnels, 28.2 pour cent seulement des employés à plein temps cotisent au régime; ce chiffre tombe à 21.3 pour cent dans le secteur commercial. (Voir tableau 2.) Avec 89 pour cent de salariés chacun, ces deux derniers secteurs comptent un pourcentage légèrement plus élevé de travailleurs non payés que les autres branches économiques.

2. Les travailleurs à temps partiel devraient-ils participer aux régimes de pension?

La Commission a entendu les partisans comme les adversaires de l'extension des régimes de pension aux travailleurs à temps partiel. Il a fallu en fait choisir entre le traitement équitable des travailleurs et le souci d'économie et d'efficacité des employeurs.

a. Arguments en faveur de la participation

Divers syndicats et organisations féminines ont présenté à la Commission des mémoires dans lesquels ils expliquaient pourquoi ils souhaitaient que les travailleurs à temps partiel bénéficient des régimes de pension. On trouve également des arguments en faveur d'une telle mesure dans une étude gouvernementale sur les travailleurs à temps partiel, ainsi qu'auprès de nombreux participants du débat actuel sur la réforme de l'appareil canadien de retraite.

La position des syndicats et des organisations féminines est résumée au Chapitre 4, sections B et C. Dans un rapport de mars 1981 intitulé *Eléments d'une politique de l'emploi à temps partiel*, le Conseil consultatif de l'Emploi et de l'Immigration invite les pouvoirs publics, les employeurs et les employés à «promouvoir l'instauration d'un rapport équitable, en termes de rémunération globale, entre les conditions d'emploi à temps partiel et celles de l'emploi à plein temps». Les gouvernements devraient également «étudier la possibilité d'offrir aux employés à temps partiel une protection proportionnelle, facultative ou obligatoire, dans le cadre des régimes de retraite publics et privés».

Certaines publications sur la réforme des pensions abordent spécifiquement le problème de l'inclusion des travailleurs à temps partiel. Nous citerons à titre d'exemple le rapport du Comité spécial du Sénat sur les politiques relatives à l'âge de la retraite (1979), le rapport de l'Association canadienne des organismes de contrôle des régimes de retraite (1982), le rapport de la Commission royale d'enquête sur la situation des pensions en Ontario (1980) et, plus récemment, le livre vert du gouvernement fédéral, *De meilleures pensions pour les Canadiens.*[1]

On considère souvent que l'extension des régimes de retraite vise en fait à relever les revenus de rente accordés aux femmes (c'est là d'ailleurs aujourd'hui l'un des grands thèmes du débat). Les travailleurs à temps partiel n'ont pas droit de cotiser aux régimes de retraite. Or 72 pour cent des employés de cette catégorie sont des femmes, ce qui explique sans doute pourquoi la grande majorité des retraitées ne touchent aucune rente au titre d'un régime privé. La majorité des femmes âgées seules doivent se contenter de la pension de sécurité de la vieillesse et du supplément de revenu garanti. L'exclusion des employés à temps partiel risque aussi de se traduire par des écarts dans la rémunération globale des hommes et des femmes au sein des entreprises employant des travailleurs à temps partiel — ce qui pourrait bien dans certains cas violer les dispositions de la Charte des droits de la personne.

b. Arguments contre l'inclusion

Ils se divisent en deux catégories. Il y a tout d'abord la position des employeurs, qui craignent que les coûts accrus ne freinent le recrutement des travailleurs à temps partiel. Certains de nos

[1] Santé nationale et Bien-Etre social/Ministère des Finances. Ottawa, 1982.

TABLEAU 2
Population active et participation aux régimes de pension par secteurs, 1980

	Plein temps (000)	Temps partiel (000)	Total (000)	% de travailleurs à temps partiel	Participants de régimes de pension (000)	Participants de régimes de pension (% de la main-d'oeuvre globale	Participants de régimes de pension (% de la main-d'oeuvre à plein temps)
Agriculture	401	82	483	17.6	1	0.2	0.2
Mines, carrières, puits pétroliers	165	...	167	...	114	68.2	69.0
Manufacture*	2 111	61	2 176	2.8	1 137	52.3	53.9
Bâtiment	607	33	640	5.2	303	47.3	49.9
Transports et communications	855	42	898	4.7	441	49.1	51.6
Commerce	1 420	385	1 805	21.3	303	16.8	21.3
Finance, assurance et immobilier	502	40	553	9.0	220	39.8	43.8
Services socioculturels, commerciaux et personnels	2,340	602	2 943	20.5	661	22.5	28.2
Administration publique	666	38	705	5.4	1 295	98.0†	98.0†
Tous secteurs	9 088	1 301	10 369	12.5	4,475	43.2	49.3

Source: *Les régimes de pension au Canada, 1980.* Statistique Canada. *La population active,* Catalogue 71-001, décembre 1979, Statistique Canada.

*y compris pêche, trappe et industrie forestière.

†Voir note 2 ci-dessous

Notes: 1. Les chiffres représentent des moyennes annuelles pour 1979 et ne comprennent pas les forces armées.

2. Les classifications par secteurs utilisées pour les données sur la participation aux régimes de pension diffèrent légèrement de celles qui sont utilisées pour la population active. Dans le secteur «administration publique» sont inclus le personnel des forces armées et d'autres travailleurs qui seront peut-être classés ailleurs dans les données sur la population active. Le pourcentage qui figure ici n'est donc qu'approximatif.

3. La population active ici comprend toutes les catégories de travailleurs, y compris les aides familiales non salariées.

interlocuteurs nous ont également déclaré que les régimes privés de retraite n'étaient peut-être pas le meilleur moyen de garantir des revenus de retraite adéquats aux ex-travailleurs à temps partiel.

Examinons tout d'abord les arguments des employeurs. Frank Reid estime (voir Chapitre 7 ci-après) que si les employeurs étaient tenus d'inclure les employés à temps partiel dans les régimes de retraite qu'ils établissent à l'intention de leur personnel à plein temps, la charge salariale du personnel à temps partiel augmenterait de 5 pour cent à 9 pour cent.

De nombreuses associations patronales ont déclaré à la Commission que cet accroissement des charges les forcerait à comprimer le personnel à temps partiel (ou à réduire les horaires). Pourtant, une enquête auprès des employeurs effectuée par Ernst et Whinney à la demande de la Commission indique tout le contraire. Les 204 employeurs interrogés ont à leur service 250 000 employés. Or, 76.3 pour cent des patrons ont déclaré que l'attribution proportionnelle d'avantages sociaux aux travailleurs à temps partiel n'affecterait pas leur politique d'emploi (les résultats de l'enquête sont consignés en détail au Chapitre 4, E,3).

Les associations d'employeurs ont également fait valoir assez souvent que la plupart des travailleurs à temps partiel sont des femmes qui sont probablement protégées par les régimes de retraite de leur conjoint. Etant donné que les avantages sociaux, tels le régime de retraite, font véritablement partie intégrante du gain global, ce genre d'argument n'a guère de sens. Les rémunérations des travailleurs à plein temps ne sont pas calculées en fonction de l'état matrimonial. Il n'y a donc aucune raison pour que l'accès aux avantages sociaux (des parties intégrantes de la rémunération) soit refusé aux travailleurs à temps partiel en raison de leur sexe et de leur situation de famille. En fait, une telle exclusive serait probablement contraire à l'esprit, voire même aux dispositions, de la charte des droits de la personne.

Une retraitée ayant travaillé à temps partiel devrait-elle être privée de tout revenu de retraite au titre d'un régime de l'employeur sous prétexte qu'elle était mariée durant sa vie active? Peu de gens soutiendraient cette idée [...] La rente du mari (s'il bénéficie d'un régime de pension de l'employeur) est calculée pour remplacer un salaire individuel et non les revenus d'un couple. Elle n'est pas nécessairement réversible en cas de décès du conjoint (en fait 66 pour

TABLEAU 3
Remplacement des gains garantis par les régimes généraux de retraite, 1981

Gains avant la retraite	Pension de vieillesse	Régime de pension du Canada	Supplément de revenu garanti	Prestations totales	Taux de remplacement
Personne seule					
$ 9 250 (½ x salaire moyen)	$2 600	$2 300	$1 500	$6 400	69%
$18 500 (salaire moyen)	2 000	4 600	300	7 500	41
$27 750 (1½ x salaire moyen)	2 600	4 600	300	7 500	27
Couple à deux salariés (revenu total)					
$27 750 (salaire moyen + ½ salaire moyen)	5 200	6 900	670	12 770	46
$37 000 (1½ salaire moyen + ½ salaire moyen)	5 200	6 900	670	12 770	35
$46 250 (1¾ salaire moyen + ¾ salaire moyen)	5 200	8 050	90	13 340	29

Note: On considère que les rentes au titre du régime de pension du Canada représentent 25 pour cent des gains avant la retraite à concurrence du salaire moyen dans l'industrie.

cent des régimes ne donnent pas droit aux prestations de survivant). Si le mariage se dissout (c'est le cas une fois sur trois), l'épouse n'a pas droit aux crédits accumulés au cours du mariage. La Colombie britannique est la seule province à inclure les avoirs de retraite dans les biens matrimoniaux lors de la division des biens.

On soutient également que les travailleurs à temps partiel, qui sont tout en bas de l'échelle salariale, n'ont pas grand-chose à gagner en cotisant à une caisse privée de retraite. La participation aux régimes mixtes, par exemple, les obligerait à se priver d'une partie de leur salaire déjà fort maigre durant toute leur vie active. A l'heure de la retraite les revenus ainsi acquis réduiront d'autant les allocations (versées en fonction du revenu) du SRG et l'assistance provinciale, deux programmes qui, eux, ne sont pas contributifs. Qui plus est, les allocations du supplément de revenu garanti sont exonérées de l'impôt. En fin de compte, tout en sacrifiant une partie de leur salaire pendant leur vie active, les travailleurs à temps partiel qui cotisent à une caisse privée de retraite risquent de se retrouver avec des revenus qui ne dépassent pas ce qu'ils toucheraient sans avoir jamais cotisé. Après déduction de l'impôt ils risquent même de se retrouver perdants.

Bien que ce raisonnement ait ses mérites, il souffre d'un vice fondamental: les calculs sont basés sur un couple à un seul revenu, à savoir un homme marié dont la femme n'a pas d'emploi en dehors du foyer. Bien qu'elle n'ait jamais fait partie de la population active, l'épouse a droit à l'assurance-vieillesse (et peut-être même au SRG). Les prestations conjointes du régime général (premier échelon de notre système à trois étages) assurent au couple un revenu correspondant à un pourcentage important de la rémunération du mari avant la retraite. (Ce pourcentage sera d'autant plus élevé que le salaire de l'époux était modeste.)

La situation est fort différente si nous nous tournons vers les personnes seules ou les ménages à deux salariés. Lorsqu'il n'y a qu'un salarié dans un couple, il ne s'agit probablement pas d'un travailleur à temps partiel. Il semble donc que tout examen du bien-fondé de l'inclusion des travailleurs à temps partiel dans les régimes de retraite devrait avant tout calculer le taux de remplacement que les programmes gouvernementaux offrent aux personnes seules ou aux ménages à deux revenus d'emploi. C'est ce que fait le tableau 3. Bien que ce tableau ne tienne pas compte des effets de l'impôt sur ces chiffres, avant comme après la retraite, il montre clairement que les programmes gouvernementaux n'offrent pas un taux «très élevé de remplacement des gains avant la retraite», contrairement à ce que prétendent certains commentateurs.

C. Établissement de normes pour la participation des travailleurs à temps partiel aux régimes privés de pension

1. Régimes qui protègent les travailleurs à temps partiel

Townson a demandé à William M. Mercer de découvrir les employeurs qui permettent aux travailleurs à temps partiel de cotiser aux régimes de retraite qu'ils ont établis. L'enquête a identifié 21 régimes qui admettent les employés à temps partiel (6 d'entre eux acceptent également les employés qui ne travaillent

qu'une partie de l'année). Voici les traits essentiels de ces 21 régimes:

- la participation est généralement obligatoire, tant pour les travailleurs à temps partiel que pour leurs collègues à plein temps;
- sept régimes autorisent les travailleurs à participer à titre facultatif seulement;
- quatorze exigent un nombre d'heures minimum pour l'admissibilité (en général la moitié d'un horaire hebdomadaire normal ou plus);
- huit n'exigent pas d'horaire minimum;
- sur les six régimes qui admettent les employés travaillant seulement une partie de l'année, quatre requièrent un nombre minimum de mois de travail par an (de cinq à neuf);
- quatorze sont des régimes mixtes; sept sont non contributifs.

Il semble donc bien que certains employeurs ont réussi à faire participer les travailleurs à temps partiel sans trop de difficultés.

2. L'établissement de normes d'admission pour les travailleurs à temps partiel

L'admission au régime de pension de l'employeur est souvent basée sur un âge minimum, sur un nombre minimum d'années de services, ou les deux; pourtant de nombreux régimes ne posent aucune condition préalable et l'employé peut participer dès qu'il entre dans l'entreprise.

Il n'est pas rare parmi les employeurs que l'on considère les travailleurs à temps partiel comme des gens peu dévoués à leur travail, des nomades du marché de l'emploi dont la participation aux régimes de retraite entraînerait un alourdissement des coûts administratifs, d'où les réticences si souvent exprimées du côté patronal.

On a vu au Chapitre 3 les conclusions détaillées de l'enquête sur la durée de conservation de l'emploi effectuée par la Commission. Rappelons toutefois l'un des points principaux révélés par cette étude: la durée de conservation de l'emploi est surtout fonction de l'âge, et non du fait que l'employé travaille à plein temps ou à temps partiel.

La durée de conservation est courte chez les jeunes parce qu'ils font de brèves incursions sur le marché de l'emploi à temps partiel (c'est surtout vrai parmi les étudiants) et qu'ils ne sont tout bonnement pas assez âgés pour totaliser de nombreuses années de service. Traduites en graphe (voir Chapitre 3, diagrammes 17c et 17d) ces considérations montrent que la durée de conservation de l'emploi parmi les

TABLEAU 4
Durée de conservation de l'emploi (pourcentage des travailleurs)

	Tous âges		Travailleurs âgés de moins de 25 ans		Travailleurs âgés de 25 ans ou plus	
Pourcentages	Moins d'un an	11 ans ou plus	Moins d'un an	11 ans ou plus	Moins d'un an	11 ans ou plus
Travailleurs à temps partiel	45	10	62	0	31	19
Travailleurs à plein temps	24	27	50	0	16	34[1]

Source: Statistiques Canada. *Population active*, 1981, Moyennes annuelles, inédit.

moins de 25 ans est fort réduite dans toutes les catégories, qu'il s'agisse d'hommes ou de femmes, de travail à plein temps ou à temps partiel. Parmi les plus de 25 ans, les hommes conservent leur emploi plus longtemps que les femmes, et les travailleurs à plein temps restent plus volontiers dans la même entreprise que les travailleurs à temps partiel, mais la différence entre les catégories de travailleurs est considérablement réduite (voir tableau 4).

Il est probable en outre que si la collecte des données s'était effectuée de manière différente, les écarts entre le plein temps et le temps partiel seraient encore plus minces. L'enquête sur la Population active définit la durée de conservation de l'emploi comme une période ininterrompue d'emploi (les vacances, les congés de maladie et les mises à pied ne sont pas considérés comme des interruptions d'emploi si le travailleur peut reprendre son poste). Mais lorsqu'il s'agit de personnel occasionnel ou saisonnier, la durée de conservation de l'emploi reflète seulement la dernière phase d'embauche. La vendeuse qui donne régulièrement un coup de main en période de fête, l'infirmière qui fait de la suppléance à l'hôpital, seront peut-être classées parmi les employées ayant moins d'un an de conservation de l'emploi, même si elles travaillent depuis vingt ans dans le même établissement.

Les données statistiques relatives à la durée de conservation de l'emploi soulèvent une question: est-il équitable d'exclure les travailleurs à temps partiel de plus de vingt-cinq ans des régimes de retraite sous prétexte que les moins de 25 ans ne gardent pas leur emploi? La Commission pour les droits de la personne a proposé une solution qui s'applique aux travailleurs à temps partiel comme à leurs collègues à plein temps.

Dans ses règlements de prestations modifiés d'août 1982, la Commission précise que, «aux termes d'un régime de retraite, l'employé de moins de 25 ans peut être exclu en raison de son âge, à condition qu'il ait le droit de participer volontairement aux régimes auxquels cotisent ses collègues».

L'Association canadienne des organismes de contrôle des régimes de retraite (ACOR), qui réunit des hauts-fonctionnaires chargés de faire appliquer la loi fédérale et les six lois provinciales sur les normes de prestation de pension, a proposé des critères d'admissibilité similaires.[2]

Ces recommandations résoudraient les problèmes administratifs des employeurs, et si les travailleurs à temps partiel de moins de 25 ans recevaient une compensation en espèces pour remplacer les cotisations patronales aux régimes de pension, on réglerait l'inégalité dont pâtissent actuellement les employés à temps partiel. Reste à répondre à une question: la participation doit-elle être obligatoire ou facultative? L'ACOR recommande la participation obligatoire pour les raisons suivantes:

- dans les entreprises où les employés à plein temps sont tenus de cotiser, une dispense touchant les employés à temps partiel risque de créer des mécontents, tout particulièrement parmi les petits salariés à plein temps;
- la participation obligatoire élimine les problèmes créés par les différences d'indemnités entre les travailleurs qui cotisent et ceux qui ne cotisent pas;
- la participation facultative tend à avantager les employés mieux payés et mieux informés qui voudraient bénéficier des cotisations patronales;
- dans les régimes non contributifs, le travailleur qui n'adhère pas au régime privé de retraite se prive d'un précieux avantage;
- si la participation est volontaire, ce seront sans doute les travailleurs plus âgés ou en mauvaise santé qui adhéreront tandis que les jeunes et les employés sans problème médical refuseront de participer.

D. Un régime de pension pour les travailleurs à temps partiel? Plan préliminaire

Il existe au Canada deux grands types de régimes privés de retraite (c'est-à-dire établis par l'employeur): le régime à prestations déterminées, et le régime à cotisations déterminées. Dans la première formule, les rentes sont basées sur une fraction précise des gains antérieurs à la retraite et sur les années de service. S'il veut admettre les employés à temps partiel dans ce type de régime, l'employeur doit décider comment il va calculer les gains et les années de service proportionnellement afin de chiffrer les rentes de retraite.

TABLEAU 5
Participation aux régimes de pension par type, 1980

Type de régime de pension	Pourcentage de régimes	Pourcentage de participants
Régimes à prestations déterminées		
Gains fin de carrière	0.1	0.2
Gains moyens fin de carrière	2.6	3.1
Meilleurs gains moyens	12.7	55.1
Gains moyens de la carrière	30.8	13.4
Pourcentage uniforme des gains	...	...
	46.5	71.9
Régimes à cotisations déterminées	41.2	4.7
Régimes de participation aux bénéfices	1.0	0.4
Régimes à prestations forfaitaires	8.5	21.7
Régimes composites	1.7	0.7
Autres	0.8	0.3
Total	100.0	100.0

Source: Statistique Canada. *Les régimes de pension au Canada*, 1980. Catalogue 74-401, Tableau XIII, mars 1982.

Dans les régimes à cotisations déterminées, le montant des prestations n'est pas fixé d'avance. Par contre, l'employeur et l'employé établissent une caisse alimentée par un pourcentage fixe des salaires et par les revenus de placement de ce fonds. Au moment de la retraite, le montant accumulé plus l'intérêt perçu servent à acheter une rente viagère. Le nombre d'années de service n'entre pas en ligne de compte dans ce genre de régime et les cotisations sont basées sur les gains réels. La participation des travailleurs à temps partiel n'entraînerait donc aucune complication de calcul.

Plus de 41 pour cent des programmes sont des régimes à cotisations déterminées, mais moins de 5 pour cent des participants y adhèrent. La raison en est bien simple: les régimes à cotisations déterminées sont assez peu coûteux et relativement faciles à administrer; ils sont donc surtout prisés parmi les petits patrons qui n'ont pas beaucoup de personnel.

1. Les régimes à prestations déterminées: Problèmes du calcul au prorata

Les régimes à prestations déterminées posent

[2] ACOR, *A Consensus for Pension Reform*, mai 1982.

quelques problèmes de calcul si l'on songe à y admettre les travailleurs à temps partiel. Près de 72 pour cent des participants sont inscrits à des régimes à prestations déterminées (voir tableau 5) aux termes desquels les rentes de retraite sont fonction du salaire et des années de service. Vingt-deux pour cent participent à des régimes à prestations forfaitaires qui prévoient une rente mensuelle fixe en fonction des années de service, quel que soit le salaire. Les employeurs risquent d'avoir quelques difficultés à calculer au prorata les années de service et les gains dans le cadre de ces régimes.

Aux Etats-Unis une loi de 1978 (Federal Employees Part-Time Career Employment Act) autorise les carrières à temps partiel dans l'administration fédérale et garantit les prestations de retraite aux intéressés, quel que soit le nombre d'heures travaillées. Les prestations sont calculées en accordant aux employés un an de service par année d'emploi à temps partiel et en basant la rente de retraite sur le salaire réel. Un employé qui a travaillé à mi-temps pendant trois ans, par exemple, et a touché la moitié du salaire d'un employé à plein temps, accumulera des crédits correspondant à trois ans de service à 50 pour cent du salaire intégral. Sa rente de retraite sera donc la moitié de celle de son collègue à plein temps ayant la même ancienneté dans l'entreprise.

Un certain nombre d'entreprises canadiennes employant des travailleurs à temps partiel ont adopté cette formule. D'autres employeurs calculent et les années de service et les salaires au prorata, si bien que les revenus de retraite de l'employé à temps partiel sont proportionnellement plus réduits que ceux de l'employé à plein temps de la même catégorie ayant les mêmes années de service.

Autre facteur à considérer si l'on veut accorder des prestations de retraite au prorata aux employés à temps partiel: certaines vies actives peuvent comporter des phases de travail à plein temps et des phases de travail à temps partiel (et là toutes les fluctuations sont possibles). De plus, comment traiter les employés qui occupent toute leur vie un poste normal puis adoptent des horaires réduits quelques années avant de prendre leur retraite?

A l'heure actuelle, les employeurs canadiens qui garantissent des rentes de retraite aux travailleurs à temps partiel utilisent pour le calcul des prestations diverses formules qui ne sont pas toujours équitables envers les employés ayant des horaires réduits. Les régimes de pension sont trop nombreux et divers pour que l'on puisse véritablement formuler un mode de calcul au prorata applicable en toutes circonstances. Toutefois, lorsqu'on définit des normes pour permettre aux employés à temps partiel de participer aux régimes de retraite, on pourrait faire en sorte que, quel que soit le mode de calcul utilisé, les rentes de retraite des travailleurs à temps partiel soient proportionnelles à celles de leurs collègues à plein temps occupant un poste similaire dans la même catégorie salariale.

2. Les avantages et les inconvénients des régimes de retraite à cotisations déterminées

Les régimes à cotisations déterminées ne chiffrent pas d'avance les prestations de retraite et ne tiennent pas compte des années de service. Ils ne présentent donc guère de problèmes de calcul au prorata. Pour garantir les employés à temps partiel, il suffit de déterminer quel pourcentage du salaire sera versé dans la caisse de retraite par l'employeur et l'employé. En fait, comme seule la cotisation est fixée, ce type de régime semble convenir particulièrement aux petits salariés et aux travailleurs à temps partiel (le pourcentage prélevé au titre des cotisations de retraite peut être plus faible pour les employés à temps partiel que pour les employés à plein temps).

Les régimes à cotisations déterminées sont faciles à administrer et moins coûteux que les autres formules, d'où leur succès auprès des petits patrons. Un certain nombre de propositions de réforme préconisent les régimes à cotisations déterminées pour améliorer la situation des employés à temps partiel sans pour autant placer un fardeau exagéré sur les épaules des employeurs ni esquiver les problèmes d'acquisition des droits et de transférabilité.

Un régime de ce genre, spécialement conçu pour les petites entreprises, a été établi par l'Association canadienne des compagnies d'assurance-vie. Quarante-deux compagnies d'assurances au bas mot l'offrent aujourd'hui à leur clientèle par l'intermédiaire de Uniform Pension Plans Services Ltée. Il s'agit d'un régime à cotisations déterminées dans lequel les crédits accumulés par l'employeur et l'employé, plus les intérêts, sont versés sous forme de rente viagère après la retraite. Voici les caractéristiques essentielles de ce plan:

- Transférabilité: si l'employé est recruté dans une autre entreprise qui fait partie du régime, ses crédits de retraite le suivent et lui sont reversés sous forme de rente unique à l'heure de la retraite.
- L'acquisition des droits est immédiate: les cotisations patronales sont irrévocablement versées à la caisse de retraite où elles s'ajoutent aux

crédits accumulés par l'employé.

- Les prestations de survivant: les retraités mariés qui perdent leur conjoint toucheront les deux-tiers des revenus antérieurs au décès de l'époux ou de l'épouse. Cette rente sera versée au survivant aussi longtemps qu'il vivra. Si le conjoint y consent, les prestations peuvent être versées sous une autre forme. Si le ou la retraité(e) est seul(e), la rente est viagère, avec une garantie de 120 versements mensuels.
- Garantie contre l'inflation après la retraite: la rente est dans une certaine mesure protégée en réinvestissant les premiers 3 pour cent des intérêts accumulés par les avoirs de pension pour augmenter les rentes. Si le prestataire le désire, il pourra toucher des revenus de retraite initialement plus élevés mais uniformes.
- Les cotisations patronales seront au moins aussi élevées que celles des employés.
- Le régime prendra normalement effet à 65 ans, mais l'employé peut s'il le désire commencer à toucher ses revenus de retraite entre 60 et 71 ans.[3]

Des régimes similaires sont d'ores et déjà offerts par le Conseil canadien du commerce de détail; ils sont également préconisés par l'ACOR et le livre du gouvernement fédéral sur les pensions.

A première vue, ces propositions semblent offrir une solution commode aux problèmes spécifiques que pose la participation des employés à temps partiel aux régimes de retraite. En fait, on pense parfois que les employeurs ayant déjà établi un programme à prestations déterminées en faveur de leurs employés à plein temps devraient créer un régime à cotisations déterminées séparé à l'intention de leurs employés à temps partiel.

Cette suggestion n'est pourtant guère pratique pour l'employé qui travaille à plein temps, puis prend temporairement un poste à temps partiel avant de retourner aux horaires normaux. Les crédits accumulés au titre du régime à prestations définies pourraient-ils être transférés dans le régime à cotisations déterminées puis revenir à leur point de départ? D'autres questions techniques tout aussi complexes — qui ne sont pas sans rappeler les problèmes du calcul au prorata évoqués plus haut — devraient être résolues.

Les difficultés les plus sérieuses tiennent pourtant à la nature même des régimes de retraite à cotisations déterminées. Les inconvénients de la formule sont bien connus:

- L'employé supporte seul les risques économiques de l'attribution des revenus de retraite;
- Les rentes sont en général plus faibles que dans les régimes où l'on tient compte du salaire et des années de service;
- Les revenus de retraite peuvent être différents selon que le prestataire est un homme ou une femme. Une travailleuse ayant versé les mêmes cotisations que son collègue touchera des revenus moins élevés à la retraite (on pourrait remédier à cet inconvénient en adoptant des tables de mortalité unisexes). Par décision de la Commission des droits de la personne, ces disparités sont inacceptables dans les régimes à cotisations déterminées qui relèvent de la compétence fédérale;
- Le montant de la rente viagère qui peut être achetée avec les avoirs accumulés dépendra de l'état du marché financier au moment de la retraite. Des employés qui ont versé les mêmes cotisations et se retirent du marché du travail à quelques mois d'intervalle risquent de toucher des prestations fort différentes;
- Le taux de remplacement des prestations de retraite dépend entièrement du rendement du régime et aucun pourcentage spécifique n'est garanti;
- Ces régimes n'arrivent à maturité qu'au terme d'une longue période d'attente.

3. Les employés à temps partiel et l'évaluation actuarielle

La participation des employés à temps partiel aux régimes de retraite en complique également l'évaluation actuarielle, bien que les difficultés en la matière ne soient pas insurmontables.

E. Améliorer la situation des travailleurs à temps partiel

Il est clair que l'individu qui, à un moment ou à un autre, a travaillé à temps partiel (et donc à un salaire réduit) se retrouvera à l'âge de la retraite avec des gains moyens de la carrière moins élevés que ceux de ses collègues qui ont travaillé à plein temps toute leur vie active. Il est tout aussi évident que si ce travailleur veut conserver un niveau de vie convenable après la retraite, il aura besoin d'un revenu supplémentaire pour compléter les prestations versées dans le cadre des divers programmes généraux.

Inclure les travailleurs à temps partiel dans les régimes privés de retraite pose un problème de taille:

[3] Frank W. Speed, Uniform Pension Plans Services Ltée, Toronto, 1982.

les avantages ne sont même pas accessibles à tous les travailleurs occupant des postes complets. Au Canada, 54 pour cent seulement de tous les salariés à plein temps bénéficient d'un régime de retraite. Dans les secteurs où les travailleurs à temps partiel sont les plus nombreux les employés à plein temps eux-mêmes disposent rarement d'un régime établi par l'employeur. Voici d'ailleurs quelques pourcentages de participation chez les travailleurs à plein temps: 0.2 pour cent parmi les ouvriers agricoles, 21 pour cent chez les commis de magasins, 28 pour cent dans le secteur des services socioculturels, commerciaux et personnels (voir tableau 1).

Il s'en suit que, quelles que soient les améliorations et les modifications apportées pour que les travailleurs à temps partiel puissent participer aux régimes de retraite, la majorité restera tout de même exclue pour la simple raison que la plupart des employeurs n'établissent pas de régime de retraite pour qui que ce soit.

1. La réforme des régimes privés de retraite

Bien que très peu de travailleurs à temps partiel bénéficient jusqu'à présent de régimes de pension établis par l'employeur, certains changements pourraient d'ores et déjà garantir leurs cotisations et celles de leurs semblables qui, peut-être, vont bientôt participer. La Commission estime que les mesures suivantes devraient être étudiées:

- définition de conditions d'admission adaptées aux travailleurs à temps partiel;
- mise au point d'une formule de calcul au prorata qui traite équitablement les travailleurs à plein temps comme leurs collègues à temps partiel;
- législation provinciale et fédérale pour obliger les employeurs à mieux garantir les employés contre l'inflation, peut-être grâce à la formule de l'intérêt excédentaire (faute de cette mesure, l'inflation risque d'avoir complètement érodé la valeur des rentes différées au moment où l'employé à temps partiel prend sa retraite);
- acquisition de droits réduite à deux ans de service (au lieu des dix ans actuellement exigés). Les prestations découlant des cotisations patronales et des cotisations salariales appartiendraient au travailleur au bout de ces deux ans;
- introduction d'un système de transfert qui permettrait aux travailleurs d'emmener leurs crédits de retraite accumulés avec eux lorsqu'ils changent d'emploi.

2. Doit-on imposer une solution?

La réglementation des régimes de pension au Canada se heurterait à l'obstacle habituel: la question des compétences fédérales et provinciales. A l'heure actuelle, les régimes privés de retraite qui relèvent de l'autorité provinciale sont réglementés dans six provinces seulement (l'Ontario, le Québec, les Provinces des Prairies et la Nouvelle-Ecosse). Le gouvernement fédéral a de son côté établi des règles qui s'appliquent aux sociétés (telles que les banques et les chemins de fer) qui relèvent de sa compétence.

Les régimes de pension doivent également être agréés par Revenu Canada pour être déductibles de l'impôt. S'il souhaite établir la retraite graduelle, par exemple, le répondant du régime doit s'assurer que la formule ne va pas à l'encontre des règlements en vigueur à Revenu Canada (âge normal de la retraite, conditions d'admission, modalités de financement, etc.).[4]

Si les régimes privés de pension sont modifiés à l'échelle du pays, il faudra aussi changer les règlements partout où ils existent. On ne pourrait évidemment rien faire dans les provinces où les pensions ne sont pas réglementées. Les propositions de l'ACOR abordent la plupart de ces questions, y compris la protection contre l'inflation, l'acquisition des droits et la participation des travailleurs à temps partiel. Certaines de ces suggestions, notamment l'indexation, ont été repoussées par les gestionnaires de régimes.

Il est bien évident qu'il serait fort difficile d'établir des règlements uniformes à travers tout le Canada. Pourtant, le rapport de l'ACOR s'efforce de définir une base minimum de réforme susceptible de satisfaire les organismes de régulation. Un grand nombre de ces propositions ne traitent pas spécifiquement du travail à temps partiel, mais pourraient fort bien s'y appliquer. Le Livre vert sur les pensions du gouvernement fédéral propose (de façon moins détaillée) des réformes similaires à celles du rapport de l'ACOR.

3. Extension de l'appareil du régime obligatoire

Dans le débat qu'entraîne depuis quelques années la réforme des pensions au Canada, de nombreux critiques de l'appareil canadien du revenu de retraite (tant obligatoire que privé) ont déclaré que la seule façon de garantir des revenus de retraite adéquats à la plupart des travailleurs canadiens était d'élargir le Régime de pensions du Canada et le Régime des

---

[4] Revenu Canada. *Circulaire d'information* 72-13R6. janvier 1980.

rentes du Québec. En effet, 54 pour cent seulement de la population active bénéficie de régimes privés de retraite, ce qui laisse 46 pour cent des travailleurs avec les seules cotisations du régime de l'Etat. S'il reste inchangé, une grande partie de ces 46 pour cent de retraités vont vivre dans la pauvreté.

Les travailleurs à temps partiel sont encore plus mal lotis. Dans les secteurs les mieux dotés en employés à temps partiel, la plupart des entreprises n'ont pas établi de régimes privés à l'intention du personnel. Le tableau 2 montre que les régimes privés de retraite touchent seulement 16.8 pour cent des employés de commerce et 22.5 pour cent des employés de services socioculturels, personnels ou commerciaux.

Avant d'évaluer les avantages et les inconvénients de l'extension des régimes de pension du Canada et des régimes de rente du Québec, il serait peut-être bon de voir comment ils fonctionnent aujourd'hui.

a. Le fonctionnement du Régime de pension du Canada et du Régime de rente du Québec

Tous les salariés, quels que soient leurs horaires, doivent cotiser au Régime de pension du Canada ou du Régime de rente du Québec. Au-dessus d'un plancher établi chaque année (l'exemption de base personnelle) tous les salaires sont cotisables, jusqu'à un certain plafond appelé le maximum des gains annuels ouvrant droit à pensions (MGAP). Le MGAP est relevé chaque année et il devrait graduellement atteindre le salaire moyen dans l'industrie.

L'exemption de base et le MGAP sont indexés sur l'indice du coût de la vie. Les revenus de retraite correspondent à 25 pour cent des gains moyens de la carrière (également ajustés en fonction de l'inflation) à concurrence d'un plafond déterminé. Les cotisants peuvent déduire 15 pour cent de leurs années entre 18 et 65 ans (afin de tenir compte des périodes de chômage, de perfectionnement ou de bas salaires): le Régime de rente du Québec autorise également les cotisants à retrancher de leur période de cotisation les années où ils s'arrêtent de travailler pour élever des enfants de moins de sept ans. Cette clause d'exclusion devait être incluse dans le Régime de pension du Canada, mais l'Ontario ne l'a pas approuvée, si bien qu'elle est restée lettre morte.

Combinée avec l'abattement de 15 pour cent déjà en vigueur, cette clause d'exclusion peut s'avérer avantageuse pour le travailleur à temps partiel: elle suffirait peut-être pour couvrir les périodes de travail à temps partiel de façon que les rentes de retraite soient basées sur les salaires à plein temps.

En 1982, l'exemption annuelle de base était fixée à 1 600 dollars, c'est-à-dire à peu près 530 heures de travail par an (à trois dollars de l'heure), ou une dizaine d'heures hebdomadaires. En général, les employés à temps partiel travaillent une quinzaine d'heures par semaine. Les travailleurs dont les gains annuels sont inférieurs à l'exemption de base ne participent pas au régime de pension et ne peuvent donc pas toucher de rentes au titre du Régime de pension du Canada. Cette mesure a été prise parce que des travailleurs qui gagnent si peu ne devraient pas avoir à cotiser au régime de retraite. S'ils n'ont que la pension de sécurité de la vieillesse, ils auront droit une fois retraités à l'intégralité du supplément de revenu garanti (SRG) qui ne nécessite pas de cotisations.

b. Propositions pour améliorer l'appareil de revenus de retraite

i. Des planchers et des plafonds au prorata – Au cours des discussions sur l'établissement d'avantages sociaux au prorata à l'intention des travailleurs à temps partiel, certains interlocuteurs de la Commission ont suggéré que l'exemption de base et le MGAP soient eux aussi proportionnellement ajustés pour les travailleurs ayant des horaires réduits. Toute logique qu'elle paraisse à première vue, cette formule désavantagerait en réalité les employés à temps partiel, qui seraient alors obligés de cotiser alors qu'aujourd'hui beaucoup sont exonérés parce qu'ils ont gagné moins que 1600$ (l'exemption de base en 1982). Leur salaire net, déjà fort maigre, s'en trouverait encore réduit sans se traduire à l'heure de la retraite par un quelconque avantage supplémentaire, puisqu'ils toucheraient de toute façon le SRG s'ils ne bénéficient pas du Régime de pension du Canada.

Les travailleurs dont les revenus fluctuent et qui ont eu à un moment ou à un autre des rémunérations inférieures à l'exemption de base annuelle pâtiraient eux aussi d'une telle mesure. Bien que les salaires inférieurs à l'exemption de base ne soient pas cotisables, les prestations de retraite sont calculées sur les gains totaux (jusqu'à concurrence d'un certain plafond). Un travailleur ayant gagné en moyenne 5 000 dollars par an au cours de sa vie active, par exemple, touchera des rentes basées sur 25 pour cent de ce gain moyen, bien qu'il ait cotisé sur la partie de son salaire excédant l'exemption de base chaque année.

Si les cotisations au Régime de pension du Canada et au Régime de rente du Québec dépassent le taux actuel de 1.8 pour cent du salaire, la charge supplé-

mentaire risque de peser trop lourd sur les petits salariés. L'une des solutions (suggérée par le Conseil du travail canadien) serait de relever l'exemption de base annuelle, ce qui exonérerait de cotisation une partie plus importance des revenus.

En ce qui concerne les plafonds, notons que, bien que les gains dépassant le MGAP ne soient pas soumis à cotisation, ils ne donnent pas non plus droit à des prestations de retraite.

ii. Une extension du Régime de pension du Canada et du Régime de rentes du Québec – Les lacunes de l'appareil privé des revenus de retraite ont incité un certain nombre de groupes à proposer que le régime des pensions du Canada et le régime des rentes du Québec soient rajustés de telle façon que le taux de remplacement des rentes, qui est aujourd'hui 25 pour cent des gains assurés, passe à 50 pour cent. Une telle mesure améliorerait considérablement la situation des petits salariés (dont beaucoup sont des travailleurs à temps partiel). Le Conseil du travail canadien, qui se range parmi les partisans d'un rajustement du régime obligatoire, a fait le calcul suivant: soit un travailleur dont le salaire moyen de carrière représente la moitié du salaire moyen dans l'industrie. Si le régime de pension du Canada ou le régime de rente du Québec assure un taux de remplacement de 50 pour cent, ce travailleur touchera au total (avec la pension de sécurité de la vieillesse et le SRG) environ 96 pour cent de ses revenus avant la retraite. Ce taux serait d'environ 85 pour cent pour un couple salarié dont les deux conjoints ont gagné chacun la moitié du salaire moyen (voir tableau 6).

TABLEAU 6
Comparaison entre les prestations en vertu du régime obligatoire de retraite (1981) et les propositions du CTC

(le montant des prestations est calculé à 100 dollars près)
Niveau des gains avant retraite

Situation familiale et programme	50% du salaire moyen. Système actuel	50% du salaire moyen. Proposition du CTC	100% du salaire moyen Système actuel	100% du salaire moyen Proposition du CTC
Personne seule				
Sécurité de la vieillesse	2 600	3 300	2 600	3 300
Régime de pensions du Canada	2 300	4 600	4 600	9 300
Supplément de revenu garanti	1 500	1 000	300	0
Total	6 400	8 900	7 500	12 600
Taux de remplacement	69%	96%	41%	68%
Couple de salariés	(2 x ½ du salaire moyen)		(1 salaire moyen + ½ salaire moyen)	
Sécurité de la vieillesse	5 200	6 600	5 200	6 600
Régime de pension du Canada	4 600	9 200	6 900	13 900
Supplément de revenu garanti	1 700	0	600	0
Total	11 500	15 800	12 700	20 500
Taux de remplacement	62%	85%	46%	74%

Source: Congrès du travail du Canada. *The CLC Proposal for Pension Reform.* Juin 1982.

Note: Pour le calcul des prestations du Régime de pension du Canada, on a considéré que les revenus représentaient 25 pour cent des gains à concurrence du salaire moyen dans l'industrie.

Le groupe d'étude fédéral sur la politique de revenu de retraite considère que, combiné avec la pension de sécurité de la vieillesse, un régime remplaçant environ 40 à 45 pour cent des gains avant la retraite «préserverait plus ou moins le niveau de vie dont jouissait avant la retraite un ménage à revenu moyen où seul l'un des conjoints occupait un emploi salarié».[5] Bien que les taux de remplacement proposés pour les ménages à salaire unique ne soient pas appliqués aux besoins de la plupart des travailleurs à temps partiel, ces calculs peuvent néanmoins constituer des guides utiles en matière de besoins en rentes de retraite.

iii. Inclusion d'une catégorie particulière de petits salariés: les travailleurs à temps partiel – Le groupe d'étude fédéral souligne que le relèvement de l'appareil de retraite obligatoire désavantagerait les petits salariés (parmi lesquels se trouvent la plupart des travailleurs à temps partiel) si l'on ne prend pas de mesures de protection spéciales. Il suggère deux façons de procéder:

1) Les petits salariés seraient exonérés de cotisations sur la tranche supplémentaire du régime. Dans cette nouvelle formule, les prestations et les cotisations varieraient en fonction des plages salariales. Des rentes de 25 pour cent seraient toujours versées pour tous les gains. De plus, des prestations supplémentaires de 30 pour cent seraient accordées sur la tranche de gains comprise entre la moitié du salaire moyen dans l'industrie et un nouveau plafond (fixé à une fois et demi le salaire moyen dans l'industrie).

Une solution très similaire serait de décider que

[5] Groupe d'étude fédéral sur la politique de revenu de retraite. *Le système des revenus de retraite au Canada: Problèmes et possibilités de réforme,* Ottawa, 1979.

toutes les cotisations sur les gains inférieurs à la moitié du salaire moyen devront être payées par l'employeur, et que la division normale employeur/employé sera appliquée aux gains dépassant la moitié du salaire moyen.

2) Autre possibilité: tous les participants toucheraient des rentes remplaçant en moyenne 45 pour cent des gains avant la retraite indexés. Les cotisations pourraient être calculées de deux façons:

- tout le monde verserait la même quote-part, mais une partie des cotisations serait remboursée aux petits salariés sous forme de crédit d'impôt.
- on pourrait établir un barème qui permettrait de prélever des cotisations obligatoires de retraite plus élevées sur les salaires plus importants.

Le groupe d'étude fédéral fait remarquer que la formule de l'exonération ne changerait guère la situation actuelle des petits salariés et que, tout en ayant cotisé au régime de pension du Canada ou au régime de rente du Québec, ils ont droit intégralement au revenu supplémentaire garanti. La solution des cotisations plus élevées donnerait des avantages financiers aux petits salariés pendant presque toute leur vie active, mais le rôle du revenu supplémentaire garanti s'en trouverait considérablement réduit.

4. Compensation en espèces

Pour résoudre les inégalités entre travailleurs à plein temps et travailleurs à temps partiel, il a été suggéré entre autres que les employés ayant des horaires réduits touchent une prime de dédommagement au lieu des garanties de retraite. Le partisans de cette solution pensent que cette formule serait plus facile à administrer et dégagerait l'employé de l'obligation de prélever des cotisations de retraite sur sa rémunération. Théoriquement, les travailleurs pourraient ainsi acheter leur propre régime de pension. Cette méthode a été adoptée par un syndicat à l'intention de ses membres de l'Ontario. Le Syndicat canadien de la Fonction publique, qui compte un fort pourcentage de travailleurs à temps partiel, a obtenu des conventions collectives aux termes desquelles les employés d'hôpital à temps partiel perçoivent une prime (12 pour cent de leur salaire) de dédommagement pour compenser leur exclusion des avantages sociaux dont bénéficient les employés à plein temps. Dans certaines ententes, les infirmières sont traitées séparément et reçoivent une prime de 14 pour cent au lieu des avantages sociaux. Comme on estime que le régime de retraite à lui seul vaut à peu près 9 pour cent du salaire, cette somme supplémentaire ne représente pas vraiment une compensation intégrale.

Les syndicats qui ont présenté des mémoires à la Commission rejettent presque unanimement cette formule; ils pensent en effet que la plupart des travailleurs n'utiliseraient pas la prime pour établir une épargne-retraite et donc n'auraient aucun revenu dans leurs vieux jours. Autre problème: ces différences de traitement entre travailleurs à plein temps et travailleurs à temps partiel risquent de mécontenter les employés à horaires normaux qui préféreraient peut-être eux aussi avoir une prime au lieu d'avantages sociaux.

Recommandations de la Commission

La Commission est convaincue que les données présentées dans ce chapitre et dans le chapitre 6 (Avantages sociaux) démontrent clairement que si l'on veut accorder aux travailleurs à temps partiel la place qui leur revient dans la population active du Canada, il faut leur accorder, sur une base proportionnelle, les régimes de pension et les avantages sociaux partout où leurs collègues à plein temps en bénéficient.

La position de la Commission s'appuie sur deux arguments: tout d'abord, on ne peut plus vraiment parler d'avantages sociaux «complémentaires» pour désigner les régimes de pension, d'assurance-invalidité ou d'assurance-maladie. Loin d'être «complémentaires», ces assurances sont aujourd'hui partie prenante des salaires dans les entreprises qui offrent des avantages sociaux aux employés. Si l'on accepte cette réalité, les lois sur la parité des salaires, tant aux échelons fédéral que provincial, devraient s'assortir de clauses garantissant la participation des travailleurs à temps partiel aux divers régimes, et cela sur une base proportionnelle. Ensuite, un grand nombre d'organisations patronales ont soutenu que les travailleurs à temps partiel bénéficiaient des régimes de pension ou des avantages sociaux de leurs conjoints (s'ils étaient mariés) ou de leurs parents (s'ils étaient encore adolescents) et que donc ils n'avaient nul besoin de cotiser personnellement. Selon ce raisonnement, les régimes de prestations devraient donc être basés sur le statut matrimonial ou familial des salariés. Mais les salaires ou l'admissibilité aux prestations des travailleurs à plein temps ne dépendent aucunement de ce genre de critère — qui, soit dit en passant, viole la législation provinciale et fédérale des droits de la personne; il est donc, de toute évidence, totalement discriminatoire de l'appliquer aux travailleurs à temps partiel.

La Commission fait donc les recommandations

suivantes:

Le gouvernement fédéral devrait amender le code du travail du Canada, troisième partie (normes du travail) afin d'introduire une nouvelle norme de travail qui garantirait aux travailleurs à temps partiel l'attribution proportionnelle de tous les avantages sociaux et régimes de pension établis par l'employeur à l'intention des employés à plein temps effectuant des tâches similaires.

a) Étant donné le climat économique qui prévaut à l'heure actuelle, la mise en oeuvre de cette recommandation devrait s'échelonner sur une période de quatre ans, et selon les étapes suivantes:

(1) les travailleurs à temps partiel totalisant plus de dix années civiles au service de leur employeur devraient être inclus la première année;

(2) les travailleurs à temps partiel totalisant plus de cinq années civiles au service de leur employeur devraient être inclus la deuxième année;

(3) les travailleurs à temps partiel totalisant une année civile ou plus au service de leur employeur devraient être inclus la troisième année.

(4) les travailleurs à temps partiel totalisant moins d'une année civile au service de leur employeur devraient commencer à recevoir une prime de compensation la quatrième année.

b) Certains travailleurs à temps partiel devraient être dispensés de participer aux régimes de pension et d'assurances complémentaires. Ils devraient être dédommagés sous forme de prime et les avantages sociaux devraient être introduits conformément au calendrier du paragraphe (a) ci-dessus. Les travailleurs à temps partiel suivants devraient être exemptés:

(1) les travailleurs âgés de moins de 25 ans et qui, conformément aux Règlements sur les avantages sociaux de la Commission canadienne des droits de la personne, peuvent être exclus des régimes d'avantages sociaux complémentaires en raison de leur âge, à condition toutefois qu'ils puissent avant cet âge participer, si tel est leur souhait, aux régimes auxquels cotisent les autres employés;

(2) les salariés travaillant moins de huit heures par semaine;

(3) les travailleurs totalisant moins d'une année civile au service de leur employeur;

(4) les personnes travaillant pour un employeur qui, de l'avis de Travail Canada, ne pourrait pour des raisons administratives calculer aisément les avantages sociaux au prorata.

c) Les travailleurs à temps partiel saisonniers ou travaillant une partie de l'année seulement devraient également avoir la possibilité de participer aux régimes ou de percevoir des primes de dédommagement tout comme les autres travailleurs à temps partiel.

Les exemptions du paragraphe b) ci-dessus ont pour objectif de prendre en ligne de compte l'instabilité de l'emploi chez les travailleurs à temps partiel et en particulier chez les jeunes de moins de 25 ans, et les coûts administratifs élevés qu'entraîne pour l'entreprise l'attribution d'avantages sociaux aux employés travaillant moins de huit heures par semaine.

Le Commission fait également les recommandations suivantes en matière de pension.

La formule de calcul des gains ou/et des années de service retenue devrait se traduire, pour les travailleurs à temps partiel, par l'attribution de revenus de pension proportionnels à ceux qui sont accumulés par les travailleurs à plein temps, compte tenu des différences d'heures travaillées.

Le gouvernement fédéral devrait amender la législation sur les revenus de pensions et encourager les provinces où une telle législation est en vigueur de suivre son exemple, ceci afin de pallier les lacunes actuelles des régimes de pension privés en matière d'acquisition de droits, d'indexation et de transférabilité, avec toutes les injustices qu'elles entraînent.

Notons que ces recommandations ne résoudront pas le problème que posent les employés à temps partiel travaillant dans de petites entreprises qui n'offrent pas de régimes de pension à leurs travailleurs à temps partiel. Au Canada, cinquante-quatre pour cent seulement des salariés à plein temps ont droit aux régimes de pension privés, qui n'existent guère (même pour les actifs à plein temps) dans les trois secteurs économiques où sont concentrés la plupart des travailleurs à temps partiel. Voici leur pourcentage de participation aux régimes de pension dans quelques secteurs: 28 pour cent dans les services socioculturels, commerciaux et domestiques, 21 pour cent dans le secteur commercial, 0.2 pour cent seulement dans l'agriculture.

Il s'ensuit donc que, quelles que soient les améliorations et les adaptations envisagées, la plupart des

travailleurs à temps partiel resteront exclus des régimes de pension privés pour la simple raison que leurs employeurs ne les offrent à aucun de leurs employés.

La Commission fait donc la recommandation suivante:

Etant donné l'absence de garantie de revenus de retraite dans les industries où se trouve le plus clair de la main-d'oeuvre à temps partiel, les recommandations ci-dessus, si elles sont adoptées, ne peuvent garantir à tous les travailleurs à temps partiel des revenus de retraite adéquats. Le gouvernement fédéral devrait donc s'efforcer d'élargir l'appareil de revenu de pensions lié aux gains (RPC/RRQ) afin d'élever le taux de remplacement des revenus de retraite, qui devraient de préférence garantir de 40 à 50 pour cent du salaire moyen dans l'industrie. Parallèlement, il faut s'arranger pour compenser les effets de l'augmentation des cotisations sur les petits salariés, c'est-à-dire en fait, bien souvent, sur les travailleurs à temps partiel.

On trouvera au Chapitre 4, G, les recommandations 13 et 14, qui traitent plus particulièrement des pensions des travailleurs âgés.

CHAPITRE 6

Les coûts des avantages sociaux proportionnels

A. Opinions sur le travail à temps partiel

Les travailleurs à temps partiel doivent-ils bénéficier d'avantages sociaux calculés au prorata? Comme il fallait s'y attendre, le débat que suscite la question tourne presque totalement autour des coûts d'une telle mesure. On en distingue deux: le coût direct des assurances sociales (par exemple la cotisation mensuelle qui doit être versée à l'organisme gérant l'assurance dentaire ou l'assurance-invalidité), et les coûts administratifs que doit supporter l'employeur. Chaque nouvel employé ayant droit aux avantages sociaux doit en effet être inscrit et les cotisations prélevées sur sa fiche de paie chaque mois, d'où les frais de gestion supplémentaires.

Dans les mémoires qu'elles ont présentés à la Commission, les organisations patronales se sont appuyées sur ces raisons financières pour expliquer leur opposition à l'attribution d'avantages sociaux aux travailleurs à temps partiel. Elles ont en outre soulevé d'autres objections:

- L'augmentation des charges sociales forcerait les employeurs à réduire le nombre de leurs employés à temps partiel, ou à comprimer leurs heures de travail.
- La protection dont jouissent les travailleurs à temps partiel dans le cadre des lois en vigueur est largement adéquate.
- Les employés à temps partiel ne voudront pas cotiser à des régimes qui réduiront leur salaire net sans pour autant leur bénéficier vraiment puisque leurs petites cotisations leur donneraient droit à des prestations tout aussi modestes.
- Les employés à temps partiel n'ont pas besoin d'avantages sociaux car ils ont droit aux régimes de leur conjoint ou, s'ils sont étudiants, à ceux d'autres membres de leur famille.

Tout en soulignant qu'elles s'opposaient à toute législation en matière d'avantages sociaux proportionnels, quelques organisations patronales ont jugé que, si la formule était tout de même adoptée, elle ne devait s'appliquer qu'aux employés à temps partiel permanents et non aux occasionnels.

Les syndicats, les organisations féminines et les intéressés eux-mêmes ont au contraire déclaré unanimement que les travailleurs à temps partiel devaient être sur un pied d'égalité avec leurs collègues à plein temps. Ils recommandent que les mesures suivantes soient prises en faveur des employés à temps partiel: à travail égal, salaire égal, quel que soit le nombre d'heures travaillées; avantages sociaux et revenus de retraite au prorata des heures travaillées; prime de compensation pour remplacer les avantages sociaux lorsque les frais administratifs sont trop élevés pour autoriser le calcul au prorata.

Quelques syndicats et organisations féminines ont également recommandé que les travailleurs à temps partiel soient payés en heures supplémentaires s'ils travaillent au-delà de leur horaire convenu.

Voici les arguments présentés en faveur de l'octroi d'avantages proportionnels:

- Sur une base horaire, les travailleurs à temps partiel produisent autant que leurs homologues à plein temps et devraient donc être rémunérés en conséquence;
- Les travailleurs à temps partiel, dont un tiers sont célibataires, divorcés, séparés ou veufs, ne peuvent pas toujours compter sur un conjoint ou d'autres membres de leur famille pour bénéficier de la protection sociale;
- A l'exception de la Colombie britannique, aucune province ne considère les cotisations à un régime de retraite comme des biens matrimoniaux lors du divorce; le conjoint qui n'a pas établi son propre régime peut donc se retrouver sans revenu de retraite après la dissolution du mariage;
- Les syndicats, qui accusent aujourd'hui le travail à temps partiel de saper le pouvoir syndical, se montreraient plus conciliants si les travailleurs à temps partiel jouissaient du même salaire et des mêmes avantages sociaux que leurs collègues à plein temps.

Les propositions des syndicats et des travailleurs à temps partiel trouvent un écho dans l'étude sur le travail à temps partiel effectuée en 1981 par le Conseil consultatif canadien de l'emploi et de l'immigration. L'un des grands principes énoncés dans le texte, en effet, est qu'«il devrait y avoir un rapport équitable entre le salaire et les avantages sociaux de l'employé à temps partiel et ceux de l'employé à plein temps».

B. La protection des travailleurs à temps partiel

La Commission a demandé au Dr. Frank Reid (Centre des relations industrielles, Université de Toronto) d'étudier les coûts directs et administratifs de l'allocation d'avantages sociaux proportionnels aux travailleurs à temps partiel. Sa recherche, *Protecting Part-Time Workers: Defining the Scope of the Problem*, 1983, est une mise à jour de *Prorating fringe benefits for part-time employees in Canada*, une étude effectuée en 1981 en collaboration avec Gerald S. Swartz. Les donnés de ce chapitre sont basées sur les travaux de Reid.

La discussion sera divisée en quatre parties. Tout d'abord nous examinerons les avantages sociaux en tant que pourcentage du salaire global. Nous verrons ensuite quels seraient les coûts administratifs de l'extension au prorata des avantages sociaux. Notre troisième étape sera une simulation qui déterminera l'accroissement des charges sociales (coûts directs) entrainés par les avantages sociaux proportionnels. Enfin, nous comparerons les coûts administratifs et les coûts directs de la proposition.

Cette étude porte exclusivement sur les entreprises qui accordent déjà des avantages sociaux à leur personnel à plein temps. La Commission se préoccupe au premier chef de la situation des travailleurs à temps partiel par rapport à celle de leurs collègues à plein temps; elle n'a donc pas examiné les lieux de travail où même les travailleurs ayant des horaires complets ne bénéficient pas d'avantages sociaux. Il s'agit dans ce chapitre d'examiner l'accroissement des coûts qu'entraînerait la participation (au prorata) des employés à temps partiel là où les employés à plein temps sont déjà protégés.

Dans leur étude de 1981, Reid et Swartz soulignent que les charges sociales forment aujourd'hui un pourcentage non négligeable des coûts salariaux. Selon l'enquête sur les coûts de main-d'oeuvre effectuée en 1978 par Statistique Canada, les employeurs doivent prévoir 35 pour cent des rémunérations au taux normal pour les cotisations patronales, et ce taux augmente plus vite que les salaires eux-mêmes.

Pour incomplètes qu'elles soient, les statistiques révèlent une augmentation importante des cotisations sociales par rapport aux salaires au cours des dix dernières années au Canada. Le tableau 1, par exemple, montre que les charges sociales dans les industries manufacturières sont passées de 28 pour cent des rémunérations au taux normal en 1968 à 39 pour cent en 1978.

TABLEAU 1
Coûts des avantages sociaux en pourcentage de la rémunération au taux normal. Données historiques

	Toutes industries	Industries manufacturières	Commerce
1968	n.a.	28.15	n.a.
1971	n.a.	28.60	n.a.
1972	n.a.	n.a.	20.49
1976	32.50	34.41	29.89
1978	33.97	39.04	29.51

Sources: Statistique Canada, *Coûts de main-d'oeuvre au Canada, industries manufacturières*, 1971, p. 15.
Statistique Canada, *Coûts de main-d'oeuvre au Canada, commerce*, 1972, tableau 1.
Statistique Canada, *Rémunérations des salariés au Canada*, 1978, tableau 19.
N.B.: Les calculs portent sur tous les employés. Lorsqu'aucun chiffre n'est indiqué, c'est que l'enquête sur le groupe n'a pas été effectuée cette année-là.

TABLEAU 2
Rémunérations — Travail à plein temps et travail à temps partiel, Ontario 1975

Secteur industriel	Taux horaire des employés à temps partiel	Taux horaire des employés à plein temps	Coefficient Taux temps partiel/ taux temps plein
Cinémas	$2.71	$4.24	.639
Salles de quilles	2.48	3.39	.732
Loisirs divers	3.34	3.51	.952
Coiffeurs et salons de beauté	3.51	3.56	.986
Blanchisseries et nettoyeurs à sec	2.54	3.15	.806
Hôtels et motels	2.63	2.99	.880
Restaurants	2.57	3.09	.832
Services divers	2.71	3.96	.684

Source: Enquête spéciale du Ministère du travail, mai 1975. Repris dans Robertson (1976), p. 4.

Malgré l'absence de données fiables sur les avantages sociaux attribués à l'employé à temps partiel, on estime généralement qu'ils sont beaucoup moins importants que ceux dont bénéficie l'employé à plein temps. Si tel est le cas, il est clair qu'il existe au sein de la population active une injustice de taille qui, de plus, va en s'aggravant.

En 1975, le ministère du travail de l'Ontario (tableau 2) a effectué une enquête dans laquelle est considéré comme travailleur à temps partiel tout individu qui travaille moins de 35 heures par semaine. L'étude révèle que cette personne touchera de 63.9 pour cent à 98.6 pour cent du salaire de l'employé à plein temps travaillant dans le même secteur industriel.

Les donnés plus récentes tirées de l'enquête de 1981 sur les antécédents professionnels (discutée en

détail au Chapitre 3) montrent que la rémunération horaire moyenne d'un salarié à temps partiel représente 79 pour cent du taux horaire moyen d'un employé à plein temps. Il est plus difficile d'obtenir des chiffres globaux sur la situation actuelle.

En 1972, une enquête spéciale de Statistique Canada s'est pourtant intéressée aux salaires et aux avantages sociaux dans le commerce de gros et de détail. Voici quelques résultats: le salaire d'un employé à temps partiel représente 74.3 pour cent de celui d'un employé à plein temps. Les employés à temps partiel, pourtant, ne bénéficient que de 32.3 pour cent des avantages sociaux accordés à leurs collègues travaillant à plein temps. En définitive, les rémunérations globales des travailleurs à temps partiel ne représentaient en 1972 que 66.9 pour cent de celles des travailleurs à plein temps.

TABLEAU 3
Coûts administratifs des avantages sociaux.

Taille de l'entreprise, par catégorie (nombre d'employés)	Nombre moyen d' employés*	Coût moyen par employé (en dollars) et par an	Coût marginal par employé supplémentaire
0 - 249	125	$106	$93
250 - 499	375	97	79
500 - 999	750	73	71
1 000 - 2 499	1 750	71	61
2 500 - 10 000	4 000	67	50

Source: voir le texte.

*Le nombre moyen d'employés désigne le point médian de l'intervalle (sauf dans la dernière catégorie).

C. Coûts administratifs des avantages sociaux proportionnels

L'évaluation du coût des avantages sociaux proportionnels pose une question à laquelle il est essentiel de répondre: les charges administratives entraînées par l'admission au prorata des travailleurs ayant des horaires réduits sont-elles beaucoup trop élevées par rapport aux avantages que les intéressés peuvent en retirer? Reid a estimé ces coûts en s'appuyant sur deux études, l'une effectuée par l'American Society for Personnel Administration and the Bureau of National Affairs, l'autre par le *Personnel Journal*. Les chiffres livrés par ces enquêtes ont été convertis en dollars canadiens et ajustés en fonction de l'inflation pour correspondre à mai 1983 (au taux prospectif de 11.8 pour cent).

Le tableau 3 et le diagramme 1 montrent le coût administratif moyen, par employé, des avantages sociaux.

On voit d'après le tableau 3 que pour les petites entreprises de moins de 250 employés, le coût administratif par salarié est de 106 dollars par an, et que le coût marginal par employé supplémentaire est en moyenne de 93 dollars par an. Le coût moyen par employé est annuellement de 73 dollars dans les entreprises de taille moyenne (entre 500 et 1000 employés), de 67 dollars dans les firmes de plus de 2500 employés (le coût marginal de chaque employé supplémentaire est alors de 50 dollars par an).

La figure 1 montre que le coût administratif des avantages sociaux décroît avec la taille de l'entreprise, ce qui est normal puisque la gestion à plus grande échelle permet de réduire les frais par employé.

Il est clair que les charges administratives entraînées par l'extension des avantages sociaux aux employés à temps partiel ne sont pas exhorbitantes, et qu'elles diminuent sensiblement dans les grosses entreprises.

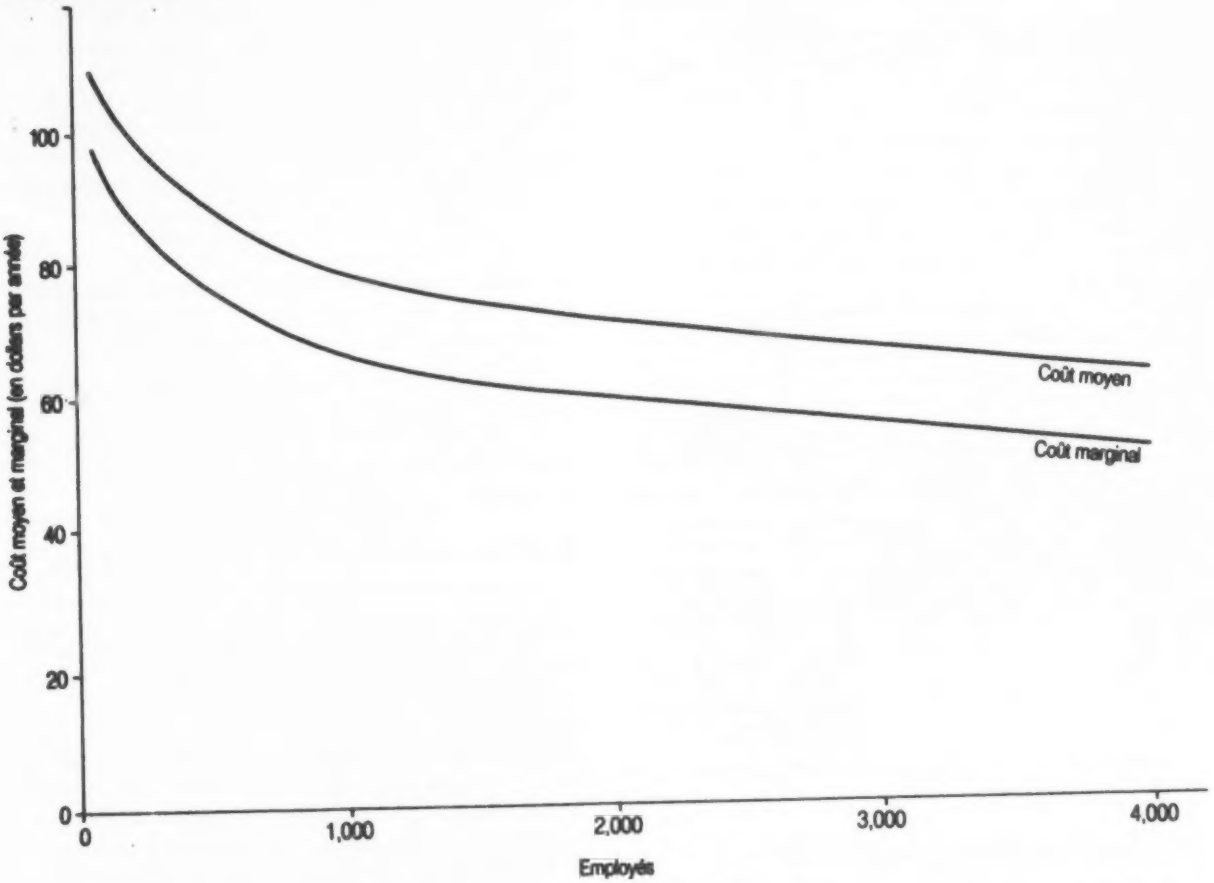
D. Les coûts directs des avantages sociaux proportionnels

Nous nous proposons d'évaluer maintenant les coûts directs des avantages sociaux, c'est-à-dire le montant des cotisations patronales aux caisses d'assurance-invalidité ou d'assurance dentaire, par exemple. Le tableau 4 montre les dépenses moyennes encourues par l'entreprise qui établit des régimes d'assurance en faveur de ses employés à plein temps et la proportion d'employés à temps partiel qui bénéficient de ces programmes. Les chiffres sont tirés de l'étude effectuée par le Pay Research Bureau.

Le tableau révèle que les avantages sociaux font monter les charges salariales de 36.3 pour cent (employés à plein temps) et constituent clairement une importante fraction de la rémunération totale. On constate également qu'une grande partie du personnel à temps partiel ne bénéficie pas d'avantages sociaux proportionnels. Par exemple, 63 pour cent des employés à temps partiel ont droit à des congés payés proportionnels, mais 32 pour cent seulement appartiennent à un régime de retraite patronné par l'employeur.

Afin d'évaluer les charges sociales supplémentaires de l'extension des avantages sociaux aux travailleurs à temps partiel, Reid a calculé combien l'employeur devra dépenser pour protéger divers employés travaillant entre une et quarante heures par semaine à cinq

DIAGRAMME 1
Courbes des coûts moyens et marginaux de l'administration des avantages sociaux complémentaires



Source: Reid, F. *Protecting Part-time Workers: Defining the Scope of the Problem.* Etude pour la Commission d'enquête sur le travail à temps partiel, fév 1983.

TABLEAU 4
Avantages sociaux octroyés aux employés à plein temps et aux employés à temps partiel.

Régime de prestation	Dépense moyenne pour employé à plein temps (pourcentage de la rémunération au taux normal)	Proportion d'employés à temps partiel bénéficiant d'avantages proportionnels
Régimes obligatoires, RPC, AC, accidents du travail	4.4	0[2]
Majoration pour heures supplémentaires	5.1	.975
Jours fériés	5.0	.733
Congés	7.3[1]	.631
Régimes privés de retraite	9.2	.327
Assurance-maladie, assurance-vie	2.8	.633
Avantages divers	2.5[1]	.200[3]
Total	36.3	

Source: Reid et Swartz (1982).

Notes:
1. Les chiffres portant sur les congés et avantages divers représentent la moyenne des données de Statistique Canada et du Pay Research Bureau.
2. Les employés à temps partiel sont protégés par le RPC, l'assurance-chômage et l'assurance contre les accidents du travail mais ces régimes ne sont pas vraiment calculés au prorata car l'assiette des cotisations est la même pour toutes les catégories de travailleurs.
3. Les cinq avantages sociaux divers sont: congé de maladie, congé pour raisons personnelles, prime de poste, indemnité de départ et allocation de retraite.
   Le Code du travail canadien et certaines provinces garantissent aux employés à temps partiel l'égalité des droits en cas de licenciements, mais les frais afférents aux indemnités de départ sont minimes. Faute d'information sur la fréquence des quatre autres avantages sociaux, on a décidé arbitrairement que 20 pour cent des employés à temps partiel étaient protégés.

dollars de l'heure. Les divers coûts sont résumés dans le tableau 5 et dans les sections qui suivent. Tous les chiffres représentent des pourcentages des gains.

1. Assurances obligatoires

Il s'agit du régime de pension du Canada, de l'assurance-chômage et de l'indemnisation des accidents du travail. Les employeurs sont tenus de verser à ces caisses d'assurance un pourcentage des gains de chaque employé, à concurrence d'un plafond annuel ou hebdomadaire. Bien que les travailleurs à temps partiel puissent participer au prorata à ces régimes, les plafonds sont établis en fonction des travailleurs à plein temps et ne sont pas ajustés pour les employés qui ont des horaires réduits.

Ce manque de souplesse désavantage les employés à temps partiel, qui doivent verser un pourcentage plus élevé de leur salaire pour pouvoir bénéficier des prestations. Par exemple, si le plafond est de 20 000 dollars par an, un tiers du salaire du travailleur gagnant 30 000 dollars par an ne sera pas assujetti aux cotisations. Un travailleur à mi-temps touchant le même salaire horaire (et donc 15 000 dollars par an) ne bénéficie, lui, d'aucune exonération; sa quote-part sera donc plus élevée par rapport à ses gains et les charges sociales de l'employeur représenteront elles aussi un pourcentage plus élevé des rémunérations versées à l'employé.

Le régime de pension du Canada comporte en outre un plancher d'admissibilité qui produit les résultats inverses: comme ce plancher n'est pas non plus ajusté proportionnellement, l'exemption de base comprendra une tranche plus importante des gains du travailleur à temps partiel et l'employeur cotisera sur une plus petite fraction des gains de son employé.

a. Assurance-chômage

S'il était réservé aux employés travaillant plus de 15 heures par semaine, le calcul au prorata des cotisations d'assurance-chômage ne créerait aucun fardeau supplémentaire aux employeurs et aux employés. En vertu des règlements de 1983 sur l'assurance-chômage, les cotisations patronales doivent représenter 3.22 pour cent des gains jusqu'à concurrence de 20 020 dollars par an, soit 385 dollars par semaine et par employé. Les employeurs ne sont tenus de cotiser qu'au nom des employés totalisant au moins 15 heures hebdomadaires de travail à des salaires dépassant 20 pour cent des gains maximum admissibles. (C'est-à-dire 77 dollars par semaine ou 4 004 dollars par an). Si toutefois on autorise tous les travailleurs à temps partiel à participer à l'assurance-chômage, il faudra abolir le minimum d'heures travaillées. La cotisation patronale (3.22 pour cent des gains) augmentera encore le coût des employés totalisant moins de 15 heures de travail par semaine.

b. Le Régime de pension du Canada et le Régime de rente du Québec

Si l'on ajuste les Régimes de pension obligatoires pour en faire bénéficier les employés ne totalisant que quelques heures de travail par semaine, les coûts augmenteront de 1.5 pour cent environ, mais ils resteront pratiquement stables si on fait participer les travailleurs ayant des horaires hebdomadaires plus substantiels.

En 1983, le Régime de pension du Canada et le Régime de rente du Québec, exigent que les employeurs versent à la caisse obligatoire 1.8 pour cent des

TABLEAU 5

L'augmentation des coûts directs et l'octroi des avantages sociaux proportionnels: Synthèse.

Heures travaillées hebdomadaires	Assurances obligatoires	Jours fériés	Congés payés	Régimes privés de pension	Assurance-vie et assurance-maladie	Avantages divers	Coût total de tous les avantages
1.00	4.71	5.00	1.90	9.20	2.80	2.50	26.11
2.00	4.71	5.00	1.90	9.20	2.80	2.50	26.11
3.00	4.71	5.00	1.90	9.20	2.80	2.50	26.11
4.00	4.71	5.00	1.90	9.20	2.80	2.50	26.11
5.00	4.71	5.00	1.90	9.20	2.80	2.50	26.11
6.00	4.71	5.00	1.90	9.20	2.80	2.50	26.11
7.00	4.69	5.00	1.90	9.20	2.80	2.50	26.09
8.00	4.47	5.00	1.90	9.20	2.80	2.50	25.87
9.00	4.29	5.00	1.90	9.20	2.80	2.50	25.69
10.00	4.15	5.00	1.90	9.20	2.80	2.50	25.55
11.00	4.04	5.00	1.90	9.20	2.80	2.50	25.44
12.00	3.95	4.50	1.90	9.20	2.80	2.50	24.85
13.00	3.87	4.25	1.75	8.93	2.57	2.45	23.82
14.00	3.80	4.00	1.60	8.66	2.35	2.41	22.81
15.00	0.52	3.50	1.44	8.39	2.12	2.36	18.33
16.00	0.47	3.25	1.29	8.12	1.90	2.31	17.34
17.00	0.42	3.00	1.14	7.85	1.87	2.27	16.35
18.00	0.38	2.75	0.99	7.58	1.44	2.22	15.36
19.00	0.34	2.50	0.83	7.30	1.20	2.18	14.35
20.00	0.31	2.00	0.66	7.03	0.96	2.13	13.10
21.00	0.28	1.50	0.50	6.71	0.72	2.08	11.79
22.00	0.25	1.00	0.33	6.00	0.48	2.03	10.10
23.00	0.23	0.50	0.17	5.30	0.24	1.95	8.39
24.00	0.21	0.0	0.0	4.60	0.0	1.87	6.68
25.00	0.19	0.0	0.0	4.60	0.0	1.87	6.66
26.00	0.17	0.0	0.0	4.60	0.0	1.87	6.64
27.00	0.15	0.0	0.0	4.60	0.0	1.87	6.63
28.00	0.13	0.0	0.0	4.60	0.0	1.87	6.61
29.00	0.12	0.0	0.0	4.60	0.0	1.87	6.59
30.00	0.10	0.0	0.0	4.60	0.0	1.87	6.58
31.00	0.09	0.0	0.0	4.14	0.0	1.69	5.92
32.00	0.08	0.0	0.0	3.68	0.0	1.50	5.26
33.00	0.07	0.0	0.0	3.22	0.0	1.31	4.60
34.00	0.05	0.0	0.0	2.76	0.0	1.13	3.94
35.00	0.04	0.0	0.0	2.30	0.0	0.94	3.28
36.00	0.03	0.0	0.0	1.84	0.0	0.75	2.62
37.00	0.03	0.0	0.0	1.38	0.0	0.56	1.97
38.00	0.02	0.0	0.0	0.92	0.0	0.38	1.31
39.00	0.01	0.0	0.0	0.46	0.0	0.19	0.66
40.00	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

rémunérations jusqu'à concurrence de 18 500 dollars par employé. Les 1 800 dollars de base sont exonérés de cotisation. Par exemple, un employé travaillant six heures par semaine ou moins à 5 dollars de l'heure serait exonéré car ses gains sont trop bas. Un employé travaillant sept heures par semaine ou plus, et touchant le même salaire horaire, n'atteindrait pas le plafond des 18 500 dollars. L'employeur devrait cotiser 1.8 pour cent sur la tranche de gains dépassant 1 800 dollars.

Si l'assiette des cotisations est ajustée au prorata, on s'aperçoit que l'employeur devra verser le même pourcentage de rémunérations au RPC/RRQ (c'est-à-dire 1.5 pour cent) que son employé travaille 3 heures, 10 heures ou 40 heures au même taux horaire. (Comme les 1 800 premiers dollars sont exonérés, ce pourcentage est légèrement inférieur au 1.8 pour cent en vigueur.) On trouvera au Chapitre 5 un examen détaillé de l'ajustement de l'assiette des cotisations au titre du RPC/RRQ.

c. Indemnisation des accidents du travail

Le calcul au prorata des versements au titre des indemnités d'accidents du travail n'affecterait pas les charges salariales afférentes aux employés à temps partiel ne totalisant pas les gains requis dans chaque province.

Les cotisations aux caisses d'accidents du travail sont régies par les lois provinciales et sont basées sur le taux d'accidents dans chaque industrie. A titre d'exemple, le plafond en Ontario est de 22 000 dollars par an; le taux dans les secteurs du commerce et de l'industrie (ou se trouvent la plupart des travailleurs à temps partiel) est de 0.75 pour cent, jusqu'à concurrence de 22 000 dollars annuels par employé.

Si l'employé gagne 5 dollars de l'heure, il n'atteint pas le plafond des 22 000 dollars même en travaillant à plein temps. Les cotisations sont donc identiques — 0.75 pour cent des rémunérations — pour tous les employés, quel que soit leur statut. Dans ces circonstances, le calcul au prorata n'aurait aucun effet sur les charges sociales au titre des indemnités d'accident.

d. Le calcul au prorata des cotisations obligatoires (A.-C., RPC, IAT): effet global

Si l'on examine les répercussions globales de l'ajustement des trois cotisations obligatoires, on s'aperçoit (tableau 5) qu'en termes de charges sociales les écarts sont considérables selon le nombre d'heures travaillées. Le coût d'un employé travaillant sept heures par semaine ou moins au taux horaire de cinq dollars augmenterait de 4.7 pour cent; la surcharge atteindrait à peine 0.3 pour cent pour un employé travaillant à mi-temps.

Les conséquences financières du calcul au prorata des assurances sociales obligatoires dépendent également du taux horaire de l'employé. La portée du calcul proportionnel varie tout particulièrement dans le cas d'employés travaillant un peu moins de 15 heures par semaine. Imaginons par exemple un salarié qui travaille 12 heures par semaine à 5 dollars de l'heure: les assurances obligatoires au prorata augmenteront les coûts de 4 pour cent environ par employé. Des simulations (omises dans le présent chapitre) démontrent toutefois que l'accroissement des coûts sera pratiquement nul si l'employé en question gagne de 7.50 à 10 dollars de l'heure; il diminuera même de 2 pour cent environ les coûts des employés touchant de 15 à 20 dollars de l'heure.

2. Les heures supplémentaires

La question centrale qui se pose, ici, est la suivante: les travailleurs à temps partiel devraient-ils être payés en heures supplémentaires de la même façon que leurs collègues à plein temps (c'est-à-dire au-delà des 40 heures hebdomadaires) ou au-delà de leurs heures normales travaillées? (Dans ce dernier cas, un employé qui travaille d'ordinaire vingt heures par semaine aurait droit à un taux majoré au-delà de cet horaire.) Seuls quelques syndicats ayant présenté des mémoires à la Commission se sont prononcés en faveur de la seconde option. Les organisations patronales, quant à elles, penchent pour la première solution. Les travailleurs à temps partiel devraient-ils bénéficier de taux horaires majorés au même titre que leurs collègues à plein temps, c'est-à-dire au-delà de 40 heures hebdomadaires de travail?

Deux arguments militent en faveur de cette solution. Tout d'abord, si l'objectif essentiel est de réaliser l'égalité entre travailleurs à plein temps et travailleurs à temps partiel, on pourrait trouver injuste qu'un salarié qui travaille trente heures par semaine bénéficie d'un taux majoré alors que son collègue travaille trente-cinq heures sans percevoir aucune prime de surtemps.

Après avoir examiné soigneusement la question, la Commission a conclu qu'en toute justice un employé à temps partiel ne devrait pas percevoir le taux majoré avant d'avoir travaillé le même nombre d'heures que son collègue à plein temps occupant un poste similaire.

Si les employés à temps partiel ont droit aux mêmes majorations horaires que le personnel à plein temps après le même nombre d'heures hebdomadaires, les charges salariales resteront pratiquement

inchangées. Comme l'indique le tableau 4, 97.5 pour cent des employés à temps partiel sont déjà sur un pied d'égalité avec les travailleurs à plein temps en ce qui concerne les heures supplémentaires (une heure supplémentaire d'employé à plein temps augmente le coût horaire normal de 5.1 pour cent). Quand bien même les employés à temps partiel totaliseraient autant d'heures supplémentaires que leurs collègues à plein temps (ce qui fort peu probable), l'impact moyen sur le coût des travailleurs à horaires réduits serait négligeable (0.1 pour cent environ).

3. Jours fériés légaux

Le calcul au prorata des jours fériés doit prendre deux facteurs en considération.

Tout d'abord, les lois sur les normes d'emploi ne tiennent pas compte du cas des employés à temps partiel en matière de jours fériés. Elles devraient être modifiées pour permettre le calcul au prorata de ces jours de congé. Ensuite, les travailleurs à temps partiel risquent de ne pas bénéficier des jours de repos supplémentaires que certains employeurs accordent à leurs employés à plein temps.

Prenons d'abord le premier problème. Le Code canadien du travail stipule que l'employé relevant des compétences fédérales a droit à neuf jours fériés généraux par an, à condition qu'il ait été employé trente jours avant la date de la fête légale et qu'au cours de cette période il ait travaillé 15 jours (Main-d'oeuvre du Canada, 1980). La Loi sur les normes d'emploi de l'Ontario précise (article 26) que les employés relevant de la compétence de la province ont droit à sept jours fériés à condition d'avoir été employés au moins trois mois et d'avoir été salariés pendant 12 jours dans les quatre semaines précédant la fête légale.

Les employés à temps partiel, dont la durée de conservation de l'emploi est relativement courte, seront plus touchés par cette loi ontarienne que leurs collègues à plein temps. (L'Enquête sur la population active 1981 montre que cette année-là 19 pour cent des travailleurs à temps partiel ont conservé leur emploi trois mois au maximum, alors que 9 pour cent seulement des actifs à service continu ont été dans ce cas.) Ces dispositions s'appliquent toutefois à tous les employés qu'ils aient ou non des horaires normaux et le calcul au prorata en faveur des travailleurs à temps partiel n'entraînerait probablement pas de coût supplémentaire.

La loi fédérale (15 jours de travail au cours des 30 jours précédant le jour férié) signifie que l'employé doit travailler en moyenne trois jours et demi par semaine pendant le mois qui précède la fête légale pour y avoir droit. En Ontario, il doit atteindre les trois jours hebdomadaires. De ce fait, les salariés qui travaillent moins de trois jours par semaine se trouvent inutilement (et sans que personne l'ait voulu, probablement) désavantagés par rapport aux travailleurs à plein temps.

Un calcul selon les heures travaillées ne poserait aucune difficulté. En vertu des lois actuelles, l'employé à plein temps doit avoir travaillé au moins 60 pour cent de son horaire normal dans le mois qui précède le jour férié pour avoir droit au congé. On pourrait fort bien étendre cette mesure à l'employé à temps partiel qui, alors, devrait avoir travaillé 60 pour cent de son horaire réduit dans le mois précédant la fête légale. Les huit jours fériés (si l'on fait la moyenne des normes fédérale et ontarienne) coûteraient 3.2 pour cent de la rémunération au taux normal pour l'employé à plein temps (tableau 5). Afin d'estimer les frais entraînés par la participation des travailleurs à temps partiel, Reid considère que les employés travaillant moins de 12 heures par semaine n'ont pas droit aux jours fériés, que ceux qui travaillent 24 heures ou plus sont admissibles, puis effectue des calculs sur la tranche comprise entre 12 et 24 heures. Ses estimations montrent que l'octroi de jours fériés proportionnels aux employés à temps partiel coûterait entre 3.2 pour cent du salaire (employés totalisant moins de 12 heures de travail hebdomadaire) et zéro pour cent (personnel travaillant au moins 24 heures par semaine).

Le second problème qui se pose, c'est celui des jours de repos supplémentaires accordés par l'employeur à son personnel à plein temps. Cet avantage représente 5 pour cent des rémunérations et c'est également ce qu'il en coûterait de l'accorder au prorata aux employés à temps partiel. Si l'on combine jours fériés légaux et journées accordées par l'employeur, on s'aperçoit que l'attribution au prorata de ces avantages aux travailleurs à temps partiel se traduira à l'échelon des charges patronales par une augmentation de zéro à cinq pour cent des rémunérations au taux normal, selon le nombre d'heures hebdomadaires travaillées (tableau 5).

4. Congés payés

Le tableau 4 montre que 63.1 pour cent des employés à temps partiel bénéficient déjà de congés payés proportionnels. On pourrait leur accorder les mêmes avantages qu'à leurs collègues travaillant à plein temps sans encourir des frais aussi élevés (les congés

payés des travailleurs à plein temps coûtent en moyenne 7.3 pour cent des rémunérations au taux normal), pour la simple raison que la longueur des congés payés dépend généralement des années de service et qu'en moyenne les travailleurs à temps partiel ont moins d'ancienneté que leurs collègues à plein temps. L'extension des normes de congés payés aux employés à temps partiel représente 5.9 pour cent des rémunérations (Reid et Swartz, 1982, p. 61).

Pour calculer le coût des congés payés au prorata (tableau 5), on a considéré que les salariés travaillant moins de 12 heures par semaine n'avaient droit qu'au 4 pour cent minimum exigé par la loi, tandis que ceux qui travaillaient au moins 24 heures avaient droit à des congés payés représentant 5.9 pour cent des salaires. Les taux proportionnels ont alors été calculés sur la tranche comprise entre 12 et 24 heures. L'augmentation des coûts oscille entre zéro et 1.9 pour cent des rémunérations au taux normal selon le nombre d'heures travaillées.

5. Régimes privés de pension

Ils constituent l'un des coûts les plus lourds du travailleur à temps partiel (9.2 pour cent des rémunérations au taux normal en moyenne, voir tableau 4) et sont fort inégalement attribués, puisque seulement 32.7 pour cent des employés à temps partiel en bénéficient.

La participation (au prorata) des travailleurs à temps partiel aux régimes de pension patronnés par les employeurs augmenterait les coûts de 4 à 9.2 pour cent (employés travaillant de 1 à 30 heures hebdomadaires) ou 8.4 pour cent (employés travaillant 15 heures par semaine) (tableau 5). On trouvera au Chapitre 5 une discussion plus détaillée des régimes de pension.

6. Assurance-vie et assurance-maladie

Coût de l'octroi au prorata de ces deux avantages: zéro à 2.8 pour cent selon les heures travaillées. La protection d'un employé travaillant 15 heures par semaine se traduirait par une surcharge moyenne représentant 2.1 pour cent du salaire (tableau 5).

7. Avantages divers

Cette rubrique comprend les congés de maladie, les congés pour raisons personnelles, les primes de poste, les primes de licenciement et de retraite. Ces avantages représentent en moyenne 2.5 pour cent des salaires en ce qui concerne les travailleurs à plein temps. (De toutes les catégories d'avantages examinées par Reid, ce sont ces «avantages divers» qui sont les moins coûteux.) Faute de données précises sur les travailleurs à temps partiel dans ce domaine, les chiffres indiqués dans la colonne «avantages divers» du tableau 5 ne sont donnés qu'à titre indicatif. Ces avantages divers ajouteraient 2.5 pour cent en moyenne au coût d'un employé travaillant une heure par semaine et 2.4 pour cent à celui d'un employé totalisant 15 heures hebdomadaires.

8. L'impact des avantages sociaux proportionnels sur les charges patronales: résumé

Le tableau 5 montre comment l'extension au prorata de tous les avantages sociaux affecterait les charges patronales. On y trouvera résumée la prévision des coûts entraînés par la participation des travailleurs à temps partiel aux divers avantages sociaux; assurances sociales obligatoires, congés payés, jours fériés, régimes privés de pension, assurance-vie et assurance-maladie, avantages divers.

L'entreprise qui accorde à ses employés à temps partiel les mêmes avantages sociaux, au prorata, qu'aux travailleurs à plein temps devra supporter des charges sociales sensiblement accrues dont voici quelques exemples: 25 pour cent du salaire (12 heures de travail par semaine) près de 18 pour cent (15 heures par semaine), 6 pour cent environ (24 heures par semaine).

E. Les coûts administratifs et les coûts directs des avantages sociaux au prorata: aperçu comparatif

Notre examen de l'extension possible des divers avantages sociaux aux travailleurs à temps partiel a pour objectif, entre autres, de découvrir si les bénéfices retirés par l'employé à temps partiel justifieraient l'alourdissement des charges administratives occasionnées.

Le tableau 6 compare les coûts administratifs et les coûts directs. On constate que dans une entreprise moyenne (telle que définie dans le tableau 3), les frais administratifs entraînés par l'allocation d'avantages sociaux à un employé travaillant quatre heures ou moins à un taux horaire de 5 dollars dépassent largement le quart des coûts salariaux et qu'ils sont donc relativement élevés par rapport aux avantages qu'ils procurent à l'employé individuel. Toutefois, ces frais tombent à moins de 20 pour cent lorsque le salarié travaille entre huit et trente heures par semaine, et dans ce cas ne sont pas disproportionnés par rapport

à la protection qu'ils assurent au travailleur.

F. Recommandations

Pour résumer, la Commission pense que, étant donné les bénéfices retirés par l'employé, les coûts de la participation aux régimes d'avantages sociaux des employés travaillant plus de huit heures par semaine ne sont pas prohibitifs. La préparation des recommandations en matière d'assurances complémentaires a révélé que l'on devrait inclure les travailleurs à temps partiel dans les régimes d'assurances privés pour les mêmes raisons que l'on devrait leur donner accès aux régimes de pension de l'employeur. La Commission a donc préparé une seule recommandation qui couvre les deux domaines, et la présente au Chapitre 5, F, où elle est également expliquée et où la Commission donne quelques directives d'application.

Doit-on modifier les règlements de l'assurance-chômage pour permettre aux salariés travaillant moins de quinze heures par semaine de cotiser à la Caisse d'assurance-chômage? Les statistiques montrent qu'en 1981, 598 000 personnes ont travaillé entre 1 et 14 heures dans une semaine moyenne. Autrement dit, quarante pour cent au moins des employés à temps partiel seraient exclus des garanties de l'assurance-chômage sur ce seul critère. Ce chiffre n'inclut pas les travailleurs cumulant plusieurs emplois qui peuvent faire des semaines de 40 heures, mais qui ne totalisent pas assez d'heures dans l'un ou l'autre de leurs postes pour avoir droit aux prestations de chômage.

Les arguments avancés en faveur de la participation des travailleurs à temps partiel aux régimes d'assurances de l'employeur valent également pour l'assurance-chômage. Si les avantages sociaux complémentaires font partie intégrante des rémunérations des salariés, l'exclusion des travailleurs à temps partiel de l'assurance-chômage n'est guère équitable. C'est pourquoi la Commission fait la recommandation suivante:

Remanier la législation afin d'éliminer le seuil des 15 heures hebdomadaires travaillées pour l'admissibilité au régime d'assurance-chômage, et le remplacer par un système révisé dans lequel tous les salariés travaillant plus de huit heures par semaine cotiseraient un pourcentage déterminé de leur salaire, à concurrence des gains maximum assurables. Ces travailleurs devraient alors bénéficier de l'assurance-chômage au prorata de la moyenne mensuelle d'heures travaillées.

CHAPITRE 7

Le partage d'emploi – Une nouvelle façon de travailler à temps partiel

A. Introduction

Le partage d'emploi est apparu très récemment au Canada. Ces dernières années, il a connu un essor considérable, surtout parmi les femmes exerçant une profession où le travail à temps partiel n'était pas jusqu'alors possible.

Le partage d'emploi est, schématiquement, un compromis entre employés désireux d'alléger leurs horaires hebdomadaires et une direction qui doit calculer en termes de postes à plein temps. Bref, il s'agit de boucher un trou carré avec deux triangles: le carré, c'est l'emploi à plein temps et les deux triangles sont les deux partageants.

La Commission a procédé à une enquête sur le partage d'emploi au Canada, où le concept connaît semble-t-il un vif succès.

B. Définitions

De nombreux Canadiens confondent partage d'emploi et partage de travail. Les deux expressions sont d'ailleurs synonymes dans les journaux et les autres médias. En fait, il s'agit de concepts fort différents. Le partage du travail sert à éviter les licenciements en période de crise économique. Le gouvernement canadien a créé un programme officiel de partage du travail. Désormais l'allocation-chômage rembourse une partie des pertes de salaire si les heures de travail dans l'entreprise diminuent (jusqu'à 80 pour cent) et qu'il n'y a pas de compression de personnel. Le partage du travail est conçu pour lutter contre le chômage; il n'est pas volontaire; c'est généralement l'employeur qui l'impose et il peut toucher une partie ou la totalité du personnel. Il est introduit lorsque l'entreprise traverse une phase difficile; c'est une mesure temporaire qui sera normalement abolie lorsque la production remontera et que tous les employés pourront reprendre leur poste à plein temps. Le partage d'emploi, pour sa part, est fort différent.

C'est un arrangement volontaire entre deux particuliers (ou plus, dans de rares cas) et leur employeur qui permet aux travailleurs de partager les tâches qui normalement entreraient dans les attributions d'un seul employé à plein temps. Le partage de l'emploi est souvent créé pour répondre aux besoins spécifiques de tel ou tel employé et la durée de l'entente n'est pas précisée (bien qu'en règle générale elle ne soit entérinée qu'après une période d'essai initiale). Enfin, ce sont généralement les employés eux-mêmes qui décident de réduire leurs horaires. Autre caractéristique du travail à temps partiel: les rémunérations et les avantages sociaux sont en général proportionnels à ceux du travail à plein temps.

Le partage d'emploi est conçu en fonction de besoins individuels, et ses modalités varient d'un cas à l'autre; il est donc difficile de le définir avec précision. D'où la variété de termes qui servent à différencier les types de partage d'emploi. Dans un article publié dans *Personnel Administrator,* Michael Frease et Robert Zawacki optent pour la définition suivante:

> Le terme partage d'emploi recouvre trois situations quelque peu différentes. *Stricto sensu,* il s'agit de deux employés à temps partiel également qualifiés qui se divisent les horaires, les responsabilités et le salaire d'un poste à temps plein en exécutant des tâches complémentaires. Chacun n'est responsable que de sa tranche et doit mener seul à terme chaque projet dont il est chargé. L'appariement d'emploi, par contre, désigne l'arrangement de deux employés à temps partiel également qualifiés qui se partagent globalement un poste, responsabilités et tâches comprises; chaque employé est responsable de la totalité du travail effectué. Un troisième terme, le fractionnement d'emploi, s'applique à deux employés à temps partiel qui ont des compétences totalement différentes et qui se divisent un travail à plein temps selon les domaines qui conviennent le mieux à leurs talents particuliers. Les Britanniques parlent de «jumelage» et, quelquefois de «*boxers* et *coxers*» en souvenir probablement de la pièce de John M. Morton (1847) dans laquelle deux ouvriers, Box et Cox, partagent sans le savoir un appartement et une fiancée. Pour notre part, nous nous conformerons à l'usage courant et utiliserons le terme partage d'emploi pour désigner toutes les acceptions du concept[1].

Dans le cadre de ce rapport, nous utiliserons l'expression «partage d'emploi» au sens global où l'entendent Frease et Zawacki.

---

[1] M. Frease et R.A. Zawacki, *Personnel Administrator,* 24 octobre 1979: 35-38, 56.

C. Historique

1. Aperçu général

On a beaucoup écrit sur le partage d'emploi à l'étranger, particulièrement aux Etats-Unis, mais on s'est rarement interrogé sur l'origine du concept. Il s'agit le plus souvent d'arrangements privés entre employeurs et employés; les premières expériences sont donc passées pratiquement inaperçues.

Le phénomène semble plus solidement ancré en Grande-Bretagne et en Europe qu'en Amérique du Nord. Par exemple, le programme de la banque Barclay remonte au début des années 1940. Aujourd'hui, sur les 50 000 employés de Barclay, 2 000 environ travaillent une semaine sur deux. De plus, la Lotian Health Board, National Westminster Banks, British Rails, le syndicat de fonctionnaires et le syndicat national des enseignants sont tous des habitués du partage d'emploi[2].

Dans le cadre de son programme de fractionnement de l'emploi, le gouvernement britannique a récemment décidé d'allouer 750 livres aux employeurs afin de les soulager en partie des coûts afférents à la division d'un poste[3].

En Suède, la forme la plus courante de travail à temps partiel est le fait d'«associés» qui partagent un poste à plein temps. A l'échelon européen, la Commission de la C.E.E. a approuvé le partage d'emploi, «une formule qui devrait être encouragée et élargie»[4].

Aux Etats-Unis, le partage d'emploi est devenu populaire au début des années 1970. Quelques expériences intéressantes datent de cette époque: les services du bien-être social du Massachusetts, par exemple, recrutèrent 50 employés pour doter 25 postes d'assistantes sociales. Chez nos voisins comme ailleurs on ne possède aucune donnée statistique sur le nombre d'Américains qui se partagent un emploi, mais l'American Management Association estime que sur les 100 millions de travailleurs que comptent les Etats-Unis, de 1 à 2 pour cent sont aujourd'hui des partageants[5].

Le projet-pilote des services de bien-être social du Massachusetts avait été lancé par Catalyst, une organisation new-yorkaise fondée pour aider les femmes ayant une formation universitaire à explorer de nouveaux débouchés professionnels. Une autre organisation américaine (à San Francisco cette fois), New Ways to Work, milite en faveur du partage d'emplois.

On trouve à Londres, en Grande-Bretagne, plusieurs agences de placement qui s'occupent spécifiquement de mettre en rapport deux partageants compatibles.

2. L'expérience canadienne

Le phénomène est beaucoup plus mal connu au Canada, car aucune organisation n'a ouvertement milité en faveur du partage d'emploi. De plus il n'y a pas eu chez nous d'expérience de grande envergure dans ce domaine.

Le premier exemple de partage d'emploi au sein de la Fonction publique fédérale remonte semble-t-il à 1974, époque à laquelle deux époux se sont partagé un poste de gestion du personnel au Secrétariat d'Etat[6]. Les recherches de la Commission ont révélé dans les services administratifs provinciaux deux cas de partage d'emploi qui paraît-il remontent à 1975.

La Commission des fonctionnaires du Manitoba et l'Association des fonctionnaires de la province ont récemment établi conjointement une politique commune en matière de partage d'emploi. Leur convention collective de 1982 s'assortit de la déclaration suivante: «L'Association devra être tenue au courant des cas de partage d'emploi et sera consultée lors des discussions actuellement en cours sur la formule et ses répercussions». C'est semble-t-il la première fois au Canada qu'un employeur ou un syndicat se penche sérieusement sur une expérience de partage d'emploi mettant en jeu un nombre important d'employés.

D. Le partage d'emploi vu par les différents partenaires sociaux

1. Le point de vue des organisations de salariés

Le partage des emplois ne semble pas susciter un

---

[2] Equal Opportunities Commission. *Job Sharing*, E.O.C., Juillet 1981.

[3] "New job splitting grant to be £750," *Employment Gazette*, octobre 1982, page 413.

[4] J. Chris Jecchinis, "Problems and Policies Concerning Part-time Employment," *Some European experiences*, septembre 1982, p. 54.

[5] Nancy C. Baker, "Divide and Conquer," *Working Mother*, janvier 1982, p. 16.

[6] Julianne Labrèche, "Two can work as cheaply as one", *Financial Post Magazine*, 31 octobre 1981, p.24.

grand enthousiasme dans les syndicats et les organisations de salariés au Canada. L'emploi partagé intéresse surtout les femmes professionnelles; les organisations où elles sont nombreuses semblent mieux disposées à l'égard de la formule.

Certaines organisations d'employés qui ont témoigné lors des audiences publiques ont soulevé la question du partage d'emploi dans leur mémoire ou pour répondre aux questions de la Commission. La plupart se sont prononcées en faveur du concept à condition qu'il s'agisse d'un libre choix et que le salaire et les avantages soient proportionnels, mais se sont inquiétées de la mise en oeuvre des systèmes de partage d'emploi. La Commission a pu constater que, le plus souvent, l'emploi partagé ne figure pas dans les conventions collectives.

Murray Randall, représentant national pour la recherche et la législation du Congrès du travail du Canada, a déclaré: «En principe nous n'avons guère d'objection à ce genre d'essai, à condition toutefois qu'il soit entrepris sur une base volontaire.» M. Randall voulait surtout savoir ce qui arrivait le jour où un partageant quittait la population active:

> Qu'advient-il de ces emplois? Restent-ils partagés ou sont-ils reconvertis en postes à plein temps? Autrement dit, avons-nous affaire dans un premier temps à une sorte de travail à temps partiel choisi librement, mais qui finit par s'installer officiellement, si bien que quelquefois il n'y a plus d'autre choix?

C'est le syndicat national de la Fonction publique provinciale qui a exprimé les réserves les plus graves lors des audiences publiques:

> En tant que mouvement syndical, nous avons constaté dans le passé l'exploitation à laquelle était soumis le personnel à temps partiel. L'emploi partagé va à notre avis se heurter aux mêmes problèmes, à savoir:
> • il permet à l'employeur de se soustraire aux engagements de la convention collective;
> • les partageants sont exclus des avantages sociaux négociés;
> • ils n'ont pas pleinement accès aux programmes de formation et à l'avancement;
> • le partage d'emploi risque d'entrer en conflit avec les systèmes d'avancement basés sur l'ancienneté;
> • les horaires des emplois partagés peuvent être établis de telle façon qu'ils lèsent les employés à plein temps des heures supplémentaires qui leur reviennent;
> • la création de postes partagés réduit le nombre de postes à plein temps.

Le syndicat national de la Fonction publique provinciale souhaite également que le partage d'emploi soit une option facultative, qu'il soit inscrit à l'ordre du jour lors des négociations collectives et que la Commission préconise des mesures législatives destinées à protéger les partageurs d'emploi.

Selon l'Alliance de la Fonction publique du Canada, «le partage des emplois n'est acceptable que si les emplois à plein temps ne sont pas remis en question et si l'emploi partagé est adopté de manière démocratique par voie de négociation collective».

L'Institut professionnel de la Fonction publique du Canada s'est montré plus favorable au travail à temps partiel. Il précise dans son exposé que «bien que l'Institut professionnel soit en faveur du partage des emplois, nous aimerions souligner à l'avance que, dans bien des cas, le partage d'un emploi, de ses fonctions et de ses tâches, peut s'avérer impossible. Nous voudrions plutôt préconiser un 'partage d'années-personnes,' c'est-à-dire le partage des ressources attribuées plutôt que le partage concret des postes ou des tâches».

D'autres associations professionnelles ont appuyé la formule. Les mémoires présentés par la Commission scolaire de Toronto et la Fédération des associations d'enseignantes de l'Ontario rappellent que c'est dans les milieux de l'enseignement qu'ont été lancés les programmes de partage d'emploi. La Fédération des enseignants de la Colombie britannique s'est elle aussi prononcée pour l'«enseignement partagé» facultatif. Un sondage récent des points de vue des présidents d'associations locales révèle que «le partage est mieux vu que d'autres emplois à temps partiel».

Pour sa part, l'Association des travailleurs sociaux de la Colombie britannique a interrogé ses membres: 98 pour cent des 205 personnes qui se sont prononcées sur le partage d'emploi ont indiqué qu'à leur avis la formule pouvait convenir à certains secteurs. La Commission des accidents du travail du Syndicat d'employés de la Colombie britannique a également recueilli l'opinion de ses membres: 62 pour cent des 657 enquêtés ont déclaré qu'ils étaient disposés à partager un emploi sur-le-champ ou plus tard.

D'une manière générale, il ne semble pas que les organisations d'employés aient examiné en détail la question du partage d'emploi. Les travailleurs qui se divisent un poste n'en informent pas systématiquement leur association professionnelle.

2. Le point de vue des employeurs et des organisations patronales

La plupart des employeurs qui ont autorisé le partage d'emploi l'ont fait sur une base individuelle, le plus

souvent pour répondre aux souhaits de certains employés. Les rares cas de programmes organisés relevés par la Commission sont tous dans le secteur public. On a également rapporté à la Commission plusieurs cas où l'employeur avait rejeté la requête d'employés désirant partager un poste.

Un récent article du *Financial Post Magazine* évoque les deux préjugés les plus communs des employeurs canadiens envers le partage d'emploi:

> Ils croient tout d'abord que les frais de surveillance vont augmenter; ils pensent aussi que leurs employés vont tous vouloir essayer la nouvelle formule, ce qui compliquera la gestion du personnel.

L'auteur de l'article conclut qu'aucune de ces craintes n'est fondée:

> Bien que de nombreux employés souhaitent partager un emploi, la plupart ne peuvent pas vivre sur un demi-salaire. De plus, les partageants sont tellement heureux de jouir de ce privilège qu'ils apprennent à s'organiser entre eux et n'ont donc pas besoin d'un surcroît de surveillance.[7]

La question du partage d'emploi n'a été évoquée que par quelques-unes des organisations patronales qui ont témoigné devant la Commission.

Le mémoire de l'Association des Hôpitaux de la Colombie britannique précise que «le partage d'emploi existe effectivement dans certains établissements mais n'est guère répandu. La plupart des employeurs n'encouragent pas ce genre de formule car le calcul des avantages sociaux pose des problèmes et les conventions collectives ne l'autorisent pas».

Répondant aux questions de la Commission, un représentant de l'Association des manufacturiers canadiens a déclaré: «Je ne serais aucunement surpris si l'emploi partagé gagnait du terrain dans les années 1980, mais je ne pense pas que l'évolution se fera très rapidement».

3. Le point de vue des groupes féminins

Trois organisations féminines ont apporté leur témoignage lors des audiences publiques. En général, elles se sont prononcées en faveur de l'emploi partagé, mais ont exprimé un certain nombre de réserves quant à la mise en oeuvre de la formule.

L'Institut féminin du Manitoba a interrogé cinq paires de partageantes qui se sont toutes déclarées satisfaites de leur situation. L'Institut souhaite dans son mémoire que les employés qui se partagent un emploi «aient également accès aux programmes avancés de perfectionnement et à l'avancement».

Le Conseil consultatif provincial sur la situation de la femme pour le Labrador et Terre-Neuve a fait par écrit la déclaration suivante: «Le partage d'emploi est acceptable [. . .] s'il est introduit dans le milieu de travail de telle façon que le travailleur puisse à sa guise l'adopter ou le rejeter.» Le Conseil pense que dans l'ensemble les travailleurs à temps partiel sont exploités et que «le partageant est aussi vulnérable que le travailleur à temps partiel».

Le Conseil sur la situation de la femme de l'Ontario s'est résolument prononcé en faveur du partage d'emploi: «Il s'agit là d'une solution positive et dynamique qui remplace avantageusement l'emploi à temps partiel généralement mal rémunéré, subalterne et précaire.» Le Conseil prévoit une prolifération des partages d'emploi car «les familles à plusieurs salariés deviennent plus nombreuses; de plus, la perception des rôles féminin et masculin dans le marché de la main-d'oeuvre subit actuellement une mutation profonde; enfin, on note un peu partout le désir de prendre la retraite de façon graduelle et flexible».

4. Autres points de vue

La Commission a en outre entendu deux groupes de particuliers. A Yellowknife, huit enseignants de l'école primaire J.H. Sissons ont relaté leur propre expérience de l'emploi partagé et pesé les avantages et les inconvénients de la formule. Ils ont conclu leur exposé ainsi: «Les aspects positifs du partage d'emploi compensent admirablement ses défauts.»

Lors des audiences publiques de Montréal, Hélène Brown et Céline Lippé ont présenté un exposé qui traitait en détail du partage d'emploi. Leur mémoire résume leur recherche dans le cadre d'un séminaire de l'université Laval sur la qualité de la vie laborieuse. Dans leurs conclusions, Brown et Lippé demandent que le code du travail soit remanié afin d'obliger les secteurs public et privé à octroyer des avantages sociaux (sécurité sociale, promotion, ancienneté, formation, etc.) égaux aux travailleurs qui désirent partager un emploi, et que ces considérations entrent en ligne de compte dans les conventions collectives.

E. Coup d'oeil sur le partage d'emploi au Canada

1. Introduction

En octobre 1982, la Commission a préparé deux

[7] Julienne Labelle, "Two can work as cheaply as one", *The Financial Post Magazine*, 31 octobre 1981, page 26.

questionnaires traitant spécifiquement du partage des emplois. L'un s'adressait à tous les travailleurs qui partagent un emploi au Canada, l'autre était destiné à l'employeur ou au superviseur d'une ou de plusieurs paires de travailleurs partageants.

Les questionnaires ont été envoyés aux particuliers que la Commission avait identifiés lors de ses audiences publiques et à la suite d'annonces placées dans dix grands quotidiens canadiens en septembre 1982.

Grâce à ces questionnaires, la Commission a recueilli l'opinion de 104 employés partageant un emploi et de 37 employeurs. (Les désagrégations ne recouperont peut-être pas ces totaux, car certains enquêtés n'ont pas répondu à toutes les questions.) Comme il est impossible de recenser tous les travailleurs qui, au Canada, partagent un emploi, on ne peut dire qu'il s'agit ici d'un échantillonnage au hasard, ni que les renseignements livrés s'appliquent à tous les partageants canadiens. Tout comme les entreprises du même genre dans d'autres pays, notre enquête ne peut qu'exprimer l'opinion de certains employés qui partagent un emploi, de la même façon qu'en 1978 Gretl Meier a obtenu l'opinion de 238 partageants aux Etats-Unis et qu'en 1980 l'Equal Opportunities Commission au Royaume-Uni a étudié 40 individus qui ont adopté la formule.

2. Profil des enquêtés

En gros, les 104 partageants canadiens ressemblent fort à leurs homologues américains et britanniques, à une grande exception près: 20 pour cent environ des partageants aux Etats-Unis et en Grande-Bretagne étaient des hommes alors que trois seulement ont rempli le questionnaire canadien.

Les partageants de notre enquête appartiennent pour la plupart à des ménages à deux revenus ayant des enfants en bas-âge. Soixante-dix huit de nos interlocuteurs avaient un enfant, ou plus d'un enfant, à la maison, et 53 avaient au moins un enfant au-dessous de six ans. Quatorze seulement ont indiqué qu'ils étaient les seuls ou les principaux salariés de la maisonnée.

Comme nous l'avons indiqué plus haut, l'emploi partagé est considéré par les gens ayant une formation professionnelle comme le sésame du travail à temps partiel. Le niveau d'instruction des personnes ayant répondu confirme tout à fait cette impression. Parmi les partageants qui ont rempli notre questionnaire, 85 avaient fait des études supérieures: 15 détenaient une maîtrise, 29 un baccalauréat, et 41 avaient reçu une éducation post-secondaire, en sciences hospitalières ou en techniques de laboratoire par exemple. Pour certains, les chances d'obtenir un emploi permanent à temps partiel dans la profession étaient limitées ou nulles. Une travailleuse sociale partageant un emploi écrit:

> Avant que j'obtienne mon poste actuel, mes choix de carrière étaient 1) l'emploi à plein temps, 2) le chômage (au risque de perdre tout dynamisme professionnel), 3) le sous-emploi dans des domaines connexes avec tout ce que cela entraîne: responsabilités, statut, salaire et intérêt réduits.

La formation des travailleurs partageants de notre enquête est fort variée. A une exception près (une secrétaire employée par un grand magasin) nos interlocuteurs travaillent pour le gouvernement ou dans les services sociaux. Les personnes ayant répondu à notre questionnaire représentent les professions suivantes:

Aide-infirmière
Agent à la formation et au développement
Bibliothécaire
Conseillère en placement
Coordonnatrice de groupe
Dactylographe
Enseignante auxiliaire
Hygiéniste
Illustratrice
Infirmière diplômée
Infirmière des maladies professionnelles
Institutrice
Nutritionniste
Pasteur
Préposée aux droits de la personne
Préposée aux renseignements
Radiologue
Réceptionniste
Secrétaire
Secrétaire de direction
Spécialiste d'économie domestique
Technicien de recherche
Technologue médical
Travailleuse sociale
Urbaniste

Bien que le partage des emplois fasse encore figure de nouveauté au Canada, 17 des enquêtés partageaient un emploi depuis au moins quatre ans. Soixante réponses indiquent une expérience d'un à trois ans, et 21 personnes partageaient un emploi depuis moins d'un an.

A partir des renseignements fournis par nos interlocuteurs, nous avons pu réunir 38 paires de partageants, mais le présent exposé se penchera surtout sur l'opinion individuelle de chacun.

Les 37 employeurs ou superviseurs qui ont rempli le second questionnaire ont déclaré un total de 100 employés partageants. Comme on pouvait s'y attendre, la majorité (28) n'employait qu'une paire de partageants, cinq en employaient deux, un employeur avait trois paires de partageants et neu

deux derniers interlocuteurs comptaient chacun quatre paires de partageants parmi leurs employés.

3. Qui décide de partager un emploi?

La majorité de nos 104 correspondants a déclaré que la décision avait été prise par l'un des deux partenaires ou par les deux ensemble. Vingt-et-un seulement ont indiqué que l'idée était venue de leur employeur. Certains de nos interlocuteurs ont révélé qu'ils avaient d'abord accueilli la formule avec circonspection, comme une mesure provisoire, et qu'ils l'avaient ensuite adoptée.

Quelques enquêtés se sont retrouvés partageants par accident, telle cette préposée aux renseignements qui, avec sa partenaire, a proposé de faire le travail d'abord temporairement pour remplacer une employée malade: «Le travail est devenu entièrement nôtre lorsque l'employée en question n'a pas pu revenir, car entre-temps nous avions prouvé que le système pouvait fonctionner.»

On a dit que dans certaines industries les pénuries de main-d'oeuvre avaient forcé les employeurs à offrir des emplois à temps partiel pour augmenter le nombre de candidats à certains postes. Un technologue en chef dirigeant un service de laboratoire et de radiographie a plus ou moins reconnu ce point en précisant dans le questionnaire des employeurs que les postes partagés étaient «quelquefois plus faciles à pourvoir que les postes à plein temps».

Deux infirmières auxiliaires partageant un emploi dans une petite ville du Canada précisent que lorsqu'elles ont établi leur partage d'emploi il y a trois ans, «l'employeur aurait donné la préférence à une personne à plein temps s'il s'en était présenté une».

Ces infirmières auxiliaires font partie des 20 enquêtés ayant d'abord travaillé à temps partiel avant de partager officiellement un emploi. Cinquante-neuf ont déclaré avoir travaillé à plein temps, et 26 n'avaient pas été jusqu'alors au service de leur employeur. Quelques remarques indiquent qu'il est plus difficile de partager un emploi lorsqu'on est nouveau dans l'entreprise. Voici par exemple ce que déclare une bibliothécaire: «Je pense que la personne qui a travaillé à plein temps avant de partager l'emploi a moins de problèmes car elle connaît déjà le travail à fond.»

Une infirmière de la Santé publique partage cette opinion. N'avoir jamais travaillé auparavant pour l'employeur a été pour elle «un handicap»: «J'ai dû assimiler deux fois plus vite que les employés à plein temps les connaissances nécessaires à mes tâches.»

4. Pourquoi partage-t-on un emploi?

Nos interlocuteurs ont donné de nombreuses explications de leurs choix. Dans le questionnaire, nous avions énuméré neuf possibilités, et demandé aux partageants de classer leurs raisons, s'il y en avait plus d'une; un espace était réservé aux raisons supplémentaires et aux commentaires éventuels. Voici cette liste:

TABLEAU 1
Pourquoi on partage un emploi

	Nombre d'enquêtés ayant coché la réponse	Nombre de fois où il s'agit de la raison principale
Temps nécessaire pour s'occuper de jeunes enfants	68	50
Temps nécessaire pour s'occuper d'un autre membre de la famille	8	1
Avoir plus de temps pour les loisirs	39	13
Nécessité financière	40	7
Préserver l'ancienneté	3	0
Garder la pratique du métier	73	15
Emploi à plein temps préféré, mais non disponible	9	6
Départ graduel à la retraite	3	1
Rester connu dans l'entreprise	46	3

a. S'occuper d'enfants en bas-âge

La naissance d'un enfant a été la raison la plus souvent donnée pour la formule du partage d'emploi. Le commentaire d'une secrétaire illustre bien la réaction des partageants:

> S'il n'y avait pas de partage d'emploi, je serais probablement inactive. Ce système permet aux personnes ayant de jeunes enfants d'aller travailler, de rencontrer des gens, de se faire un peu d'argent, tout en ayant du temps à consacrer aux enfants.

Soixante-huit interlocuteurs ont invoqué les enfants pour expliquer leur choix. Cinquante d'entre eux ont même placé cette considération en tête de liste.

Au cours des audiences publiques que la Commission a tenues dans tout le pays, nombre de syndicats et d'organisations féminines ont soutenu que le pourcentage de Canadiens qui préfèrent le travail à temps partiel au travail à plein temps serait moins élevé si les garderies étaient plus nombreuses. Notre questionnaire comportait la question suivante: «Si vous pouviez compter sur des garderies adéquates et bon marché, choisiriez-vous aujourd'hui de travailler à plein temps?».

Parmi les enquêtés qui partageaient un emploi

parce qu'ils avaient de jeunes enfants, 58 ont répondu à la question, et 56 ont répondu par la négative.

L'absence de garderies n'est donc pas un facteur déterminant dans le choix des partageants. Nous citerons à cet égard quelques commentaires:

> Avec mon emploi partagé et le revenu du travail à temps partiel de mon mari, nous pouvons faire face aux dépenses du ménage, et avoir un petit supplément. Nous partageons tous deux cette tâche, ainsi que les joies et les responsabilités de l'éducation de nos enfants.
>
> *Une urbaniste*

> Mes enfants sont encore petits et j'apprécie le temps que je peux leur consacrer en travaillant à temps partiel.
>
> *Une technicienne en radiographie*

> Il est important d'être à la maison avec les enfants pendant qu'ils grandissent.
>
> *Une secrétaire de direction*

> Je ne peux pas m'imaginer avec un horaire complet, et je plains sincèrement les femmes avec de très jeunes enfants qui n'ont d'autre choix que le travail à plein temps. Espérons que, dans les années 1980 et 1990, les employeurs seront plus accommodants.
>
> *Une nutritionniste*

b. Garder la pratique du métier

Sur les 104 enquêtés, 15 seulement ont déclaré qu'ils travaillaient essentiellement pour «garder la main», mais 73 ont donné la pratique du métier comme l'une des raisons de leur choix. Cette préoccupation a été bien résumée par une infirmière de la Santé publique travaillant dans une petite ville des Prairies:

> Dans ma profession, quand on n'a pas travaillé pendant trois ans, on est obligé de suivre un cours de recyclage qui n'est pas offert à la campagne. On doit donc aller vivre pendant quelques mois dans un centre plus important.

c. Rester connu dans l'entreprise

Un grand nombre de partageants (46) ont déclaré vouloir garder le poste qu'ils occupaient afin de pouvoir plus tard reprendre le travail à plein temps. Parmi eux, l'infirmière citée plus haut, qui déclare:

> [. . .] si je laisse tomber complètement, je ne pourrai peut-être pas me faire réembaucher lorsque je voudrai, ou devrai, travailler de nouveau.

Une conseillère en placement, qui a depuis repris le travail à plein temps, précise:

> Le partage de l'emploi m'a permis de garder mon poste alors que les emplois étaient plutôt rares. Si j'avais démissionné, mon retour aurait été très difficile.

d. Nécessité financière

Quarante partageants ont déclaré travailler par nécessité financière. Nombre d'entre eux ne pouvaient se permettre d'avoir moins de deux revenus pendant un certain temps. Une autre infirmière de la Santé publique a résumé le tout ainsi:

> Je trouve que le partage des emplois est essentiel en cette période de crise économique où les deux parents doivent travailler.

e. Le désir d'avoir plus de loisirs

Trente-trois de nos interlocuteurs ont déclaré que la semaine de travail ne permettait pas de poursuivre d'autres intérêts. Bien que le questionnaire ne précisât pas le type d'intérêt en question, un grand nombre d'enquêtés ont indiqué qu'ils voulaient plus de temps pour se consacrer aux sports, à la lecture, aux voyages et, pour certains, aux études (le désir d'étudier a été cité à plusieurs reprises comme raison distincte de partager un emploi).

f. Emploi à plein temps préféré, mais non disponible

Neuf de nos correspondants auraient préféré un emploi à plein temps, s'ils avaient réussi à en trouver un. Huit d'entre eux sont entrés au service de leur employeur en qualité de partageants, et la neuvième personne était auparavant employée occasionnelle à temps partiel. Dans ses recherches, la Commission n'a pas rencontré de cas où des partageants avaient été transférés contre leur gré d'un travail à plein temps à un emploi partagé.

Dans chaque cas examiné, le/la partenaire travaillait déjà pour l'employeur avant de décider pour une raison ou une autre de partager l'emploi, libérant ainsi un demi-poste. Il est intéressant de noter que parmi les neuf personnes examinées, sept pensent que la formule «marche». Cinq de nos interlocuteurs seulement ont indiqué qu'ils aimeraient plus tard travailler à plein temps.

g. Départ graduel à la retraite

Trois partageants ont indiqué le départ graduel à la retraite comme l'une de leurs raisons. Une bibliothécaire de 60 ans a souligné que l'un des avantages de l'emploi partagé était de «faciliter les choses pour ceux qui vont sur la retraite. C'est une transition en douceur».

h. Préserver l'ancienneté

Les réponses nous ont réservé au moins une surprise: les partageants ne semblent guère se soucier des questions d'ancienneté. Les listes officielles d'ancienneté sont aujourd'hui chose courante dans les

professions où se pratique le partage des emplois; pourtant, deux personnes seulement ont coché l'ancienneté parmi les raisons de leur choix. Certaines ont déclaré que pour partager un emploi elles avaient dû renoncer à leurs prérogatives en matière d'années de service.

5. La réaction des organisations d'employés

Comme nous l'avons noté plus haut, les syndicats et les autres organisations d'employés se sont montrés plutôt tièdes envers le partage des emplois. La plupart de nos enquêtés étaient syndiqués, et beaucoup ont précisé que leur syndicat n'avait guère encouragé leur décision de partager un emploi.

Pourtant, les personnes qui ont répondu au questionnaire ont souvent souligné que leur syndicat n'avait pas réagi ou que, si réaction il y avait eu, elles n'en avaient eu aucun écho.

Le questionnaire demandait également aux enquêtés si leur entreprise était syndiquée. Aux 74 personnes qui ont répondu par l'affirmative on a demandé quelle avait été la réaction du syndicat au partage d'emploi. Vingt-six de nos interlocuteurs ont déclaré n'en rien savoir ou n'ont pas répondu. Vingt ont indiqué que le syndicat n'avait pas réagi et cinq ont dit qu'il était resté neutre. Seize partageants ont trouvé un certain appui auprès de leur syndicat. Sept ont déclaré que l'organisation syndicale n'avait été d'aucun secours, et trois ont parlé d'une opposition catégorique. Les deux autres partageants syndiqués ont signalé que, d'abord hostile, le syndicat s'était par la suite rallié à leur cause.

La Commission a également appris que deux partageantes appartenant à un syndicat fermement opposé au travail à temps partiel, quel qu'il soit, avaient été radiées à cause de leur arrangement.

> Ils nous ont défié de le faire, ils nous ont accusées de manigances avec la direction, et ont ordonné à ma partenaire de reprendre son emploi à plein temps ou de démissionner. Nous avons appris que notre syndicat nous avait attaquées au cours des réunions du conseil. Il a été particulièrement rétrograde. En fait, il considère que le travail à temps partiel ne sert qu'à mettre du beurre sur les épinards. Pour moi, ce revenu couvre toutes les dépenses de base — le loyer, la nourriture, la voiture, etc.
>
> *Une urbaniste*

> Bien que nous payions nos cotisations comme tout le monde, il nous ont prévenues que, comme nous nous étions arrangées séparément avec l'employeur, ils ne pourraient peut-être pas nous accorder leur appui.
>
> *Une conseillère en placement*

> Le syndicat a mis en place un comité dont je faisais partie. Au début, ils ont mal réagi car ils pensaient que le travail à temps partiel menaçait le travail à plein temps. Ils étaient en faveur de l'emploi partagé assorti d'avantages sociaux proportionnels, mais craignaient que les gens essaient de décrocher un poste à plein temps 'en douce' par le biais du travail à temps partiel.
>
> *Une spécialiste en économie domestique*

> Le contrat syndical précise que, si ma partenaire démissionne, j'ai le droit si je le souhaite de prendre l'emploi à plein temps avant que le poste soit affiché ou placé dans les petites annonces.
>
> *Une secrétaire-réceptionniste*

> Quand je leur ai parlé d'avantages sociaux plus adéquats [c'est-à-dire des cotisations au régime de pension], ils m'ont répondu que nous n'étions pas assez nombreux pour que l'on se batte là-dessus.
>
> *Une conseillère en placement*

> Ils nous ont aidées à mettre le système sur pied; ils doivent donc être d'accord.
>
> *Une technologue médicale*

> Ils se sont inquiétés de deux choses: 1) les syndiqués étaient en fait en train de conclure des accords séparés avec le patronat; 2) le partage de l'emploi soulevait une foule de problèmes épineux (par exemple le poste devait-il être affiché? Qu'adviendrait-il des avantages sociaux — en particulier la retraite — des partageants? Une fois qu'un poste était partagé, était-il ouvert à l'employé qui souhaitait l'occuper à plein temps?).
>
> *Une préposée à l'information*

6. La division des tâches

Répétons que la définition du partage de l'emploi ne précise pas comment les tâches sont divisées ou combien d'employés occupent ce qui normalement serait un poste individuel. Les 104 partageants ayant répondu à notre questionnaire ont indiqué différentes modalités de répartition des tâches.

Toutes les personnes qui ont répondu au questionnaire de la Commission partageaient un poste avec un ou une seul(e) partenaire, et la majorité (83) se divisaient la semaine de travail. Le plus souvent l'un des partageants travaillait le lundi, le mardi et un mercredi sur deux, ou encore la relève s'effectuait chaque mercredi à midi.

La Commission a recueilli les commentaires de onze personnes qui partageaient chaque journée de travail avec un partenaire. Certaines ont souligné que cet arrangement en demi-journées entraînait des problèmes particuliers car il fallait se préparer et faire le trajet tous les jours, ce qui prenait autant de temps pour quatre heures de travail que pour huit.

Six des partageants de notre enquête travaillaient une semaine sur deux, et deux travailleuses sociales s'étaient divisé l'année pendant six ans avant d'adopter récemment la semaine partagée.

Les partageants de notre enquête n'assumaient pas tous conjointement les responsabilités du poste. Les réponses et les commentaires montrent clairement que beaucoup de nos interlocuteurs se partageaient une «année-personne» et avaient en fait un emploi à temps partiel dont ils avaient l'entière responsabilité. L'échantillon comprend deux paires de partageants dont un partenaire travaillait à la mi-journée tandis que l'autre optait pour la demi-semaine.

Le questionnaire ne permettait pas de distinguer spécifiquement entre les travailleurs qui partageaient une «année-personne» et ceux qui avaient la responsabilité conjointe d'un poste à plein temps. Comme bien souvent les fonctions se chevauchent, il est difficile d'établir des frontières très précises entre les deux types de partage. Certains emplois se prêtent à une division en projets: les partenaires se répartissent alors les différents projets et en assument la pleine responsabilité mais travaillent dans les mêmes locaux et garantissent que le poste est occupé pendant toute la semaine de travail.

7. Les communications

L'efficacité des communications entre les partenaires est souvent fonction des modalités de la division de l'emploi. Lorsque les partageants ont la responsabilité conjointe du poste ils s'arrangent souvent pour que les horaires ou les heures de déjeuner se chevauchent; ils font aussi grand usage des notes de service, carnets de travail ou dossiers d'information.

Certains partageants signalent des problèmes de communication spécifiques. Les enquêtés travaillant dans l'enseignement primaire, par exemple, soulignent que les deux maîtres qui se partagent la classe doivent adopter une approche pédagogique suivie et cohérente. Une institutrice l'explique ainsi:

> Nous avons chacune nos propres sphères d'enseignement. Avant de prendre une nouvelle classe nous examinons ensemble ce que nous attendons des enfants, nos objectifs, nos idées en matière d'enseignement et de discipline.

Soixante-dix neuf des enquêtés ont indiqué qu'ils se concertaient régulièrement avec leur partenaire. Cinq seulement ont déclaré avoir des problèmes de communication (cinq autres personnes ont signalé quelques petits malentendus sans importance).

La liaison se fait le plus souvent par téléphone. La plupart des partageants ont indiqué qu'ils appelaient leur partenaire «de repos», soit régulièrement, soit au fur et à mesure que le besoin s'en faisait sentir.

8. Salaires et avantages sociaux

Les questionnaires de l'employé et de l'employeur demandaient tous deux, entre autres, de comparer les aménagements de travail des postes partagés par rapport à ceux dont bénéficie l'employé à plein temps occupant le même poste. La question était rédigée comme suit: «En ce qui vous concerne, quelle est la position, sur une base horaire, de deux personnes partageant un emploi par rapport à l'employé occupant le même poste à plein temps?»

Les intéressés comme leur employeur/surveillant ont en général déclaré qu'au chapitre des vacances et des salaires, les partageants étaient traités équitablement. Pour ce qui est des autres avantages, il semble bien qu'une importante minorité ne bénéficie pas de prestations de retraite proportionnelles adéquates. Le nombre de jours fériés a également été cité plus d'une fois parmi les inégalités.

Chez les employés comme parmi les employeurs, on estime que les partageants retirent plus de satisfactions de leur travail, qu'ils s'absentent moins souvent pour vaquer à leurs affaires personnelles (rendez-vous chez le médecin, par exemple) et qu'ils prennent moins de congés de maladie.

L'une des questions, adressée spécifiquement aux employeurs celle-là, abordait la question des perspectives d'avancement. Cinquante pour cent des personnes qui se sont prononcées sur ce point ont concédé que les partageants avaient moins de chance de grimper les échelons de l'entreprise.

La Commission a examiné séparément les salaires et les avantages sociaux des 19 partageants non syndiqués: le pourcentage de bénéficiaires d'avantages proportionnels ne différait guère du taux relevé parmi les partageants syndiqués.

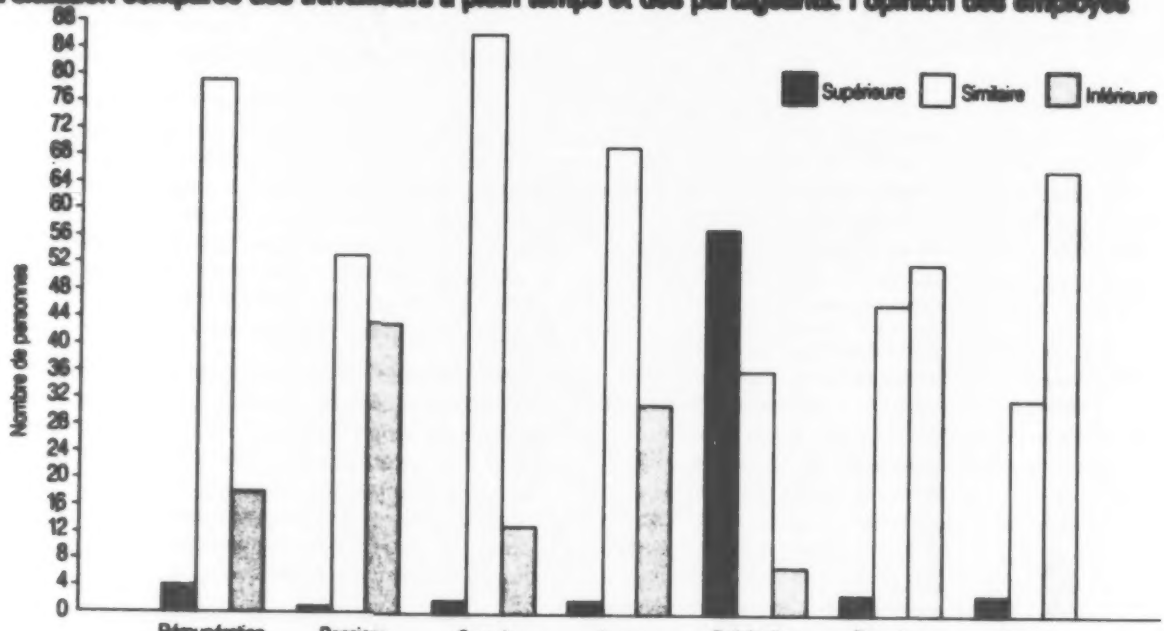
Autre grand grief: l'admissibilité aux régimes d'assurance dentaire, qui, au dire de maints partageants, est plus difficile pour les employés à temps partiel que pour leurs collègues à plein temps.

Certains employés ont indiqué qu'ils touchaient une prime au lieu des avantages qu'un employé à plein temps aurait reçus en occupant le même poste.

Plusieurs de nos interlocuteurs ont déclaré qu'ils s'inquiétaient de ne pas pouvoir cotiser au régime de retraite; d'autres, au contraire, se sont exprimés dans le sens de cette technicienne de laboratoire: «L'ab-

DIAGRAMME 1

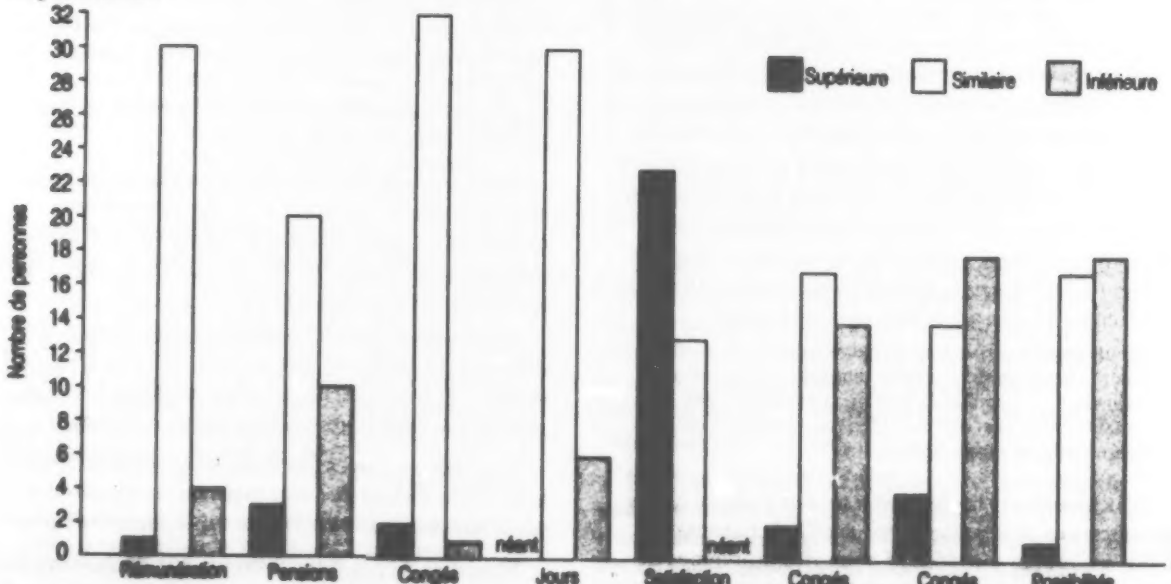
La situation comparée des travailleurs à plein temps et des partageants: l'opinion des employés



Source: Informations rassemblées par la Commission

DIAGRAMME 2

La situation comparée des travailleurs à plein temps et des partageants: l'opinion des employeurs et superviseurs



Source: Informations rassemblées par la Commission

TABLEAU 2

L'emploi partagé et le travailleur: résumé des avantages et des inconvénients

Les avantages	Les inconvénients
• Autorise un style de vie plus équilibré	• Paie moins que l'emploi à plein temps
• Permet de passer plus de temps avec la famille	• Ne donne pas droit à tous les avantages sociaux
• Laisse le temps de poursuivre d'autres intérêts	• Doit être bouclé à la fin de chaque journée
• Offre des satisfactions professionnelles plus vives	• Limite les possibilités d'avancement
• Facilite la réinsertion dans la main-d'oeuvre à plein temps	• Ne donne pas complètement le sentiment d'appartenir à l'entreprise
• Réduit les risques de tension et de surmenage	• Limite les possibilités de formation en cours d'emploi
• Ménage une «parenthèse» loin des enfants	• Manque de prestige
• Donne plus de souplesse à l'organisation des jours de repos	• Peut déborder sur le temps libre
• Forme au travail en équipe	• Emousse le sentiment de *réussite personnelle*
• Empêche de se rouiller professionnellement	• Entrave le passage à d'autres emplois
• Permet de ne pas se faire oublier dans l'entreprise	
• Assure des horaires et un salaire plus stables que les autres types de travail à temps partiel	

sence de retraite ne me gêne pas car mon salaire est seulement un revenu d'appoint.»

9. Avantages et inconvénients

a. Introduction

Le questionnaire demandait d'énumérer les avantages et les inconvénients du partage d'emploi. On trouvera dans les tableaux 2 et 3 un résumé des opinions exprimées.

Les remarques de nos correspondants s'appliquent en général à toutes les formes de travail à temps partiel, mais le partage d'emploi est, dans bien des cas, la seule façon d'avoir des horaires réduits dans certaines professions. Chaque cas d'emploi partagé examiné par la Commission avait été créé pour répondre à des besoins particuliers de l'employé et de son employeur; la liste d'avantages et d'inconvénients ne peut donc pas s'appliquer telle quelle à toutes les situations individuelles.

b. Les avantages

Avantage le plus souvent cité: le partage d'emploi donne à l'employé le loisir de combiner vie professionnelle, famille et autres intérêts. Qu'ils soient employeurs ou employés, la plupart de nos interlocuteurs ont précisé que les partageants étaient particulièrement satisfaits de leur situation.

Le questionnaire des employeurs comme celui des employés abordait spécifiquement la rubrique de la productivité des partageants. Dans les deux groupes, la majorité pense que sur une base horaire les employés qui partagent un emploi ont un meilleur rendement que leurs collègues à plein temps. Parmi les partageants eux-mêmes, 82 se considèrent plus productifs tandis que 22 se trouvent aussi productifs. Répondant à la même question, 21 employeurs/surveillants affirment que dans leur entreprise, la productivité des partageants est supérieure; 12 disent qu'elle est inférieure.

Les quelques citations suivantes montrent ce qui séduit les partageants dans la formule qu'ils ont choisie:

> Ma partenaire et moi, nous apportons des perspectives nouvelles dans notre travail et nous y consacrons toute notre énergie. L'une comme l'autre nous

TABLEAU 3

L'emploi partagé et les employeurs: résumé des avantages et des inconvénients

Les avantages	Les inconvénients
• Les employés ont plus d'énergie	• La qualité des communications devient plus essentielle
• La productivité est meilleure	• Les partenaires risquent de ne pas s'entendre
• Les employés sont plus créatifs	• Les directives doivent être répétées
• Chaque partageant peut remplacer l'autre au pied levé	• Les tâches risquent de manquer de continuité
• Les besoins en heures supplémentaires décroissent	• Les procédures administratives doivent parfois être modifiées
• Les employés peuvent se rendre chez leur médecin pendant leurs jours de repos	• En cas de chevauchement des horaires, les locaux de travail risquent d'être trop petits
• Les partageants sont en général mieux organisés et ne laissent pas le travail s'accumuler	
• Le moral des partageants est meilleur	
• Les partageants apportent des talents plus variés à leur travail	
• Les congés de maladie sont moins nombreux parmi les partageants	
• Le partage d'emploi permet de garder les employés qui donnent satisfaction	
• Les partageants fournissent un travail de meilleure qualité	
• Les partageants sont plus ponctuels	
• Les besoins en suppléance diminuent	
• Les partageants changent moins souvent d'employeur	

essayons de régler tous les détails pour laisser la place nette à la partenaire.

Une assistante sociale (psychiatrie)

Nous travaillons généralement sur des projets à long terme qui débouchent sur des programmes d'action. Je suis libre quatre jours par semaine et j'ai donc le temps de réfléchir à tous les détails — mon rendement au travail est donc meilleur.

Une urbaniste

Je n'ai pas besoin de prendre ces «congés d'hygiène mentale» auxquels mes collègues à plein temps ont si souvent recours.

Une conseillère en placement

Les enfants et les parents bénéficient de doubles talents qui se complètent. Par exemple l'une des partenaires sera particulièrement qualifiée dans une matière où l'autre est faible, l'éducation physique, l'art, la musique, etc.

Une institutrice

Parfois deux cerveaux valent mieux qu'un; je crois que nous couvrons tous les cas particuliers et toutes les possibilités.

Une travailleuse sociale

En cas de complication familiale imprévue, le partage de l'emploi permet à l'employée de se faire remplacer par sa partenaire.

Une secrétaire administrative

Je travaille avec plaisir et sans remords car je n'ai plus l'impression que mon emploi lèse mes enfants.

Une infirmière de la santé publique

Les enfants bénéficient eux aussi de la formule: ils ont un père ou une mère *heureux* et satisfait, et en même temps acquièrent sens des responsabilités et indépendance à la garderie.

Une institutrice

Notre travail est très éprouvant pour les nerfs et je crois que les infirmières à plein temps sont plus exposées au surmenage, à la maladie et aux problèmes familiaux que leurs collègues qui se partagent un poste et jouissent donc d'une plus grande liberté d'action.

Une infirmière

[L'emploi partagé] nous permet de retenir à notre service des employés très qualifiés qui, dans la plupart des cas, démissionneraient s'ils ne pouvaient pas partager un poste.

Un employeur

c. Les inconvénients

Au total, vingt partageants nous ont déclaré qu'ils n'avaient aucune critique à formuler. D'autres ont précisé que personnellement ils étaient tout à fait satisfaits mais qu'ils énuméraient les problèmes que d'autres partageants pourraient avoir.

La grande lacune du travail à temps partiel, selon les employés intéressés, c'est que, comparé au travail à plein temps, il restreint l'accès aux avantages sociaux tels que régimes de pension ou régimes d'assurance dentaire. Comme nous l'avons noté plus haut, l'octroi de ces divers avantages varie sensiblement d'un employeur à l'autre.

Les réponses des employeurs/surveillants ne s'étendent guère sur les aspects négatifs du partage de l'emploi; parmi les inconvénients signalés, cependant, figure au premier plan le temps supplémentaire nécessaire à la supervision de deux employés au lieu d'un.

Voici à titre d'exemple quelques remarques de nos enquêtés:

On a moins l'impression d'avoir atteint tout seul des objectifs spécifiques.

Une bibliothécaire

La direction n'a guère l'impression que nous prenons vraiment notre carrière au sérieux.

Une conseillère en placement

Les gens ne savent jamais quand je travaille et quand je ne travaille pas [. . .] ils essaient de me joindre alors que c'est mon jour de repos, ce qui peut provoquer des retards et des frustrations.

Une hygiéniste

Je n'ai jamais le sentiment d'appartenir à l'entreprise.

Une technicienne

Ça forme le caractère! (J'ai droit à de nombreuses remarques désobligeantes de la part de ma famille, de mes amis et de mes collègues.)

Une conseillère en placement

L'employé à temps partiel ne s'intéresse guère à l'amélioration du milieu de travail ou à la résolution des problèmes.

Un employeur

Il faut évaluer le travail de deux personnes et non plus d'une.

Un employeur

La seule difficulté, pour moi, c'est d'avoir à répéter les directives; le partageant a aussi du mal à reprendre un projet particulier là où l'autre l'a laissé; je dois dire toutefois que mes employés se laissent d'excellentes notes de service.

Un employeur

L'emploi partagé peut selon le cas entraîner un gain ou une perte de temps dans l'établissement des calendriers de travail. Lorsque deux partenaires partagent une année-personne mais opèrent comme deux employés à temps partiel ayant chacun des responsabilités distinctes, la tâche du surveillant sera

plus compliquée et plus longue. D'un autre côté, on laisse souvent aux partageants le soin de se répartir les tâches et de faire en sorte que le poste soit occupé à plein temps. Dans ce cas, la tâche du surveillant est facilitée car d'ordinaire les partageants se remplacent l'un l'autre en cas de maladie ou de congés.

10. Le partage d'emploi: un bilan positif?

Nous avons demandé aux 104 partageants et aux 37 employeurs/surveillants enquêtés si leur expérience en matière de partage de l'emploi s'était avérée fructueuse. A une exception près, tous ont répondu par l'affirmative.

Plusieurs employeurs ont déclaré que le partage d'emploi réussissait particulièrement bien lorsqu'il avait été réclamé par les employés eux-mêmes et que les partenaires s'entendaient parfaitement. Derrière les remarques des travailleurs qui ont pris sur eux de partager les emplois se profile le désir de démontrer à l'employeur que la formule est fiable.

Un seul partageant, donc, a donné un bilan négatif du partage d'emploi. De nombreux autres, par contre, ont déclaré que l'expérience se soldait par une réussite. Une bibliothécaire écrit par exemple: «Une réussite? Que oui!... Elle a illuminé — et peut-être prolongé — ma vie.» Une conseillère en placement, de son côté, a déclaré qu'elle n'avait pas «d'adjectifs assez élogieux» pour décrire sa vie professionnelle.

11. L'avenir du partage d'emploi

Si l'on en juge par les réponses aux deux questionnaires, il semble bien que le partage d'emploi — ce type particulier de travail à temps partiel — va continuer à gagner du terrain au Canada.

Nous avons cherché à savoir comment nos enquêtés voyaient le partage d'emploi à long terme. Nous leur avons donc demandé s'ils avaient l'intention de se remettre au plein temps à l'avenir et s'ils pensaient que leur poste survivrait au départ de leur partenaire.

Nous avons également demandé aux employeurs de préciser dans quelles circonstances ils créeraient de nouveaux postes partagés.

La majorité de nos interlocuteurs ne souhaitaient pas reprendre un emploi à plein temps. A la question «Souhaitez-vous travailler à plein temps plus tard?», 59 des 104 enquêtés ont répondu par la négative. Comme nous l'avons noté plus haut, quatre d'entre eux cherchaient un poste à plein temps quand ils ont commencé à partager un emploi. Sur les enquêtés restants, 37 ont répondu par l'affirmative et les autres ne se sont pas prononcés ou étaient indécis.

Le poste partagé peut-il survivre au départ d'un des partenaires? Oui, a répondu une nette majorité (67 personnes) en précisant que la situation s'était déjà produite plusieurs fois et qu'elle avait été réglée sans problème. Qui se chargerait de trouver un remplacement? L'employeur (28 personnes), le partenaire restant (15 personnes), l'employeur *et* le partenaire restant (23 personnes).

Les employeurs/surveillants voient également l'avenir du partage d'emploi avec optimisme. Nous leur avons demandé dans quelles circonstances ils étendraient la pratique de l'emploi partagé. Trente-et-un ont répondu que si deux bons employés demandaient à partager un poste leurs voeux seraient exaucés (deux employeurs seulement ont déclaré qu'ils refuseraient). Nous avons également voulu savoir s'ils envisageraient de recruter deux bons candidats briguant conjointement un seul poste. Vingt-deux employeurs ont répondu par l'affirmative, et dix par la négative. Sept employeurs seulement ont indiqué qu'ils rechercheraient activement des candidats pour partager un emploi.

F. La mise en place d'un emploi partagé

L'enquête a convaincu la Commission de la nécessité de mettre à la disposition des individus intéressés de plus amples renseignements sur la mise en place d'un emploi partagé.

D'après les informations parvenues à la Commission, il semble bien que certains individus et groupes, qui ont à un moment à un autre entendu parler du partage d'emploi, sont en ce moment même en train de se débattre chacun de leur côté pour obtenir des précisions sur la formule. Afin de faciliter leur tâche, nous présentons une liste des points qui doivent être pris en considération par tout employé ou employeur (ou représentant syndical le cas échéant) avant de décider de s'engager dans l'établissement d'un poste partagé.

1. Liste de considérations préliminaires

Ancienneté: L'ancienneté est un facteur essentiel dans certaines organisations car elle sert à calculer les avantages sociaux et a son importance lorsque l'entreprise doit procéder à des licenciements. Dans de nombreux partages d'emploi, l'ancienneté est fonction des heures accumulées; il faudra donc que

essayons de régler tous les détails pour laisser la place nette à la partenaire.

Une assistante sociale (psychiatrie)

Nous travaillons généralement sur des projets à long terme qui débouchent sur des programmes d'action. Je suis libre quatre jours par semaine et j'ai donc le temps de réfléchir à tous les détails — mon rendement au travail est donc meilleur.

Une urbaniste

Je n'ai pas besoin de prendre ces «congés d'hygiène mentale» auxquels mes collègues à plein temps ont si souvent recours.

Une conseillère en placement

Les enfants et les parents bénéficient de doubles talents qui se complètent. Par exemple l'une des partenaires sera particulièrement qualifiée dans une matière où l'autre est faible, l'éducation physique, l'art, la musique, etc.

Une institutrice

Parfois deux cerveaux valent mieux qu'un; je crois que nous couvrons tous les cas particuliers et toutes les possibilités.

Une travailleuse sociale

En cas de complication familiale imprévue, le partage de l'emploi permet à l'employée de se faire remplacer par sa partenaire.

Une secrétaire administrative

Je travaille avec plaisir et sans remords car je n'ai plus l'impression que mon emploi lèse mes enfants.

Une infirmière de la santé publique

Les enfants bénéficient eux aussi de la formule: ils ont un père ou une mère *heureux* et satisfait, et en même temps acquièrent sens des responsabilités et indépendance à la garderie.

Une institutrice

Notre travail est très éprouvant pour les nerfs et je crois que les infirmières à plein temps sont plus exposées au surmenage, à la maladie et aux problèmes familiaux que leurs collègues qui se partagent un poste et jouissent donc d'une plus grande liberté d'action.

Une infirmière

[L'emploi partagé] nous permet de retenir à notre service des employés très qualifiés qui, dans la plupart des cas, démissionneraient s'ils ne pouvaient pas partager un poste.

Un employeur

c. Les inconvénients

Au total, vingt partageants nous ont déclaré qu'ils n'avaient aucune critique à formuler. D'autres ont précisé que personnellement ils étaient tout à fait satisfaits mais qu'ils énuméraient les problèmes que d'autres partageants pourraient avoir.

La grande lacune du travail à temps partiel, selon les employés intéressés, c'est que, comparé au travail à plein temps, il restreint l'accès aux avantages sociaux tels que régimes de pension ou régimes d'assurance dentaire. Comme nous l'avons noté plus haut, l'octroi de ces divers avantages varie sensiblement d'un employeur à l'autre.

Les réponses des employeurs/surveillants ne s'étendent guère sur les aspects négatifs du partage de l'emploi; parmi les inconvénients signalés, cependant, figure au premier plan le temps supplémentaire nécessaire à la supervision de deux employés au lieu d'un.

Voici à titre d'exemple quelques remarques de nos enquêtés:

On a moins l'impression d'avoir atteint tout seul des objectifs spécifiques.

Une bibliothécaire

La direction n'a guère l'impression que nous prenons vraiment notre carrière au sérieux.

Une conseillère en placement

Les gens ne savent jamais quand je travaille et quand je ne travaille pas [. . .] ils essaient de me joindre alors que c'est mon jour de repos, ce qui peut provoquer des retards et des frustrations.

Une hygiéniste

Je n'ai jamais le sentiment d'appartenir à l'entreprise.

Une technicienne

Ça forme le caractère! (J'ai droit à de nombreuses remarques désobligeantes de la part de ma famille, de mes amis et de mes collègues.)

Une conseillère en placement

L'employé à temps partiel ne s'intéresse guère à l'amélioration du milieu de travail ou à la résolution des problèmes.

Un employeur

Il faut évaluer le travail de deux personnes et non plus d'une.

Un employeur

La seule difficulté, pour moi, c'est d'avoir à répéter les directives; le partageant a aussi du mal à reprendre un projet particulier là où l'autre l'a laissé; je dois dire toutefois que mes employés se laissent d'excellentes notes de service.

Un employeur

L'emploi partagé peut selon le cas entraîner un gain ou une perte de temps dans l'établissement des calendriers de travail. Lorsque deux partenaires partagent une année-personne mais opèrent comme deux employés à temps partiel ayant chacun des responsabilités distinctes, la tâche du surveillant sera

plus compliquée et plus longue. D'un autre côté, on laisse souvent aux partageants le soin de se répartir les tâches et de faire en sorte que le poste soit occupé à plein temps. Dans ce cas, la tâche du surveillant est facilitée car d'ordinaire les partageants se remplacent l'un l'autre en cas de maladie ou de congés.

10. Le partage d'emploi: un bilan positif?

Nous avons demandé aux 104 partageants et aux 37 employeurs/surveillants enquêtés si leur expérience en matière de partage de l'emploi s'était avérée fructueuse. A une exception près, tous ont répondu par l'affirmative.

Plusieurs employeurs ont déclaré que le partage d'emploi réussissait particulièrement bien lorsqu'il avait été réclamé par les employés eux-mêmes et que les partenaires s'entendaient parfaitement. Derrière les remarques des travailleurs qui ont pris sur eux de partager les emplois se profile le désir de démontrer à l'employeur que la formule est fiable.

Un seul partageant, donc, a donné un bilan négatif du partage d'emploi. De nombreux autres, par contre, ont déclaré que l'expérience se soldait par une réussite. Une bibliothécaire écrit par exemple: «Une réussite? Que oui!... Elle a illuminé — et peut-être prolongé — ma vie.» Une conseillère en placement, de son côté, a déclaré qu'elle n'avait pas «d'adjectifs assez élogieux» pour décrire sa vie professionnelle.

11. L'avenir du partage d'emploi

Si l'on en juge par les réponses aux deux questionnaires, il semble bien que le partage d'emploi — ce type particulier de travail à temps partiel — va continuer à gagner du terrain au Canada.

Nous avons cherché à savoir comment nos enquêtés voyaient le partage d'emploi à long terme. Nous leur avons donc demandé s'ils avaient l'intention de se remettre au plein temps à l'avenir et s'ils pensaient que leur poste survivrait au départ de leur partenaire.

Nous avons également demandé aux employeurs de préciser dans quelles circonstances ils créeraient de nouveaux postes partagés.

La majorité de nos interlocuteurs ne souhaitaient pas reprendre un emploi à plein temps. A la question «Souhaitez-vous travailler à plein temps plus tard?», 59 des 104 enquêtés ont répondu par la négative. Comme nous l'avons noté plus haut, quatre d'entre eux cherchaient un poste à plein temps quand ils ont commencé à partager un emploi. Sur les enquêtés restants, 37 ont répondu par l'affirmative et les autres ne se sont pas prononcés ou étaient indécis.

Le poste partagé peut-il survivre au départ d'un des partenaires? Oui, a répondu une nette majorité (67 personnes) en précisant que la situation s'était déjà produite plusieurs fois et qu'elle avait été réglée sans problème. Qui se chargerait de trouver un remplacement? L'employeur (28 personnes), le partenaire restant (15 personnes), l'employeur *et* le partenaire restant (23 personnes).

Les employeurs/surveillants voient également l'avenir du partage d'emploi avec optimisme. Nous leur avons demandé dans quelles circonstances ils étendraient la pratique de l'emploi partagé. Trente-et-un ont répondu que si deux bons employés demandaient à partager un poste leurs voeux seraient exaucés (deux employeurs seulement ont déclaré qu'ils refuseraient). Nous avons également voulu savoir s'ils envisageraient de recruter deux bons candidats briguant conjointement un seul poste. Vingt-deux employeurs ont répondu par l'affirmative, et dix par la négative. Sept employeurs seulement ont indiqué qu'ils rechercheraient activement des candidats pour partager un emploi.

F. La mise en place d'un emploi partagé

L'enquête a convaincu la Commission de la nécessité de mettre à la disposition des individus intéressés de plus amples renseignements sur la mise en place d'un emploi partagé.

D'après les informations parvenues à la Commission, il semble bien que certains individus et groupes, qui ont à un moment à un autre entendu parler du partage d'emploi, sont en ce moment même en train de se débattre chacun de leur côté pour obtenir des précisions sur la formule. Afin de faciliter leur tâche, nous présentons une liste des points qui doivent être pris en considération par tout employé ou employeur (ou représentant syndical le cas échéant) avant de décider de s'engager dans l'établissement d'un poste partagé.

1. Liste de considérations préliminaires

Ancienneté: L'ancienneté est un facteur essentiel dans certaines organisations car elle sert à calculer les avantages sociaux et a son importance lorsque l'entreprise doit procéder à des licenciements. Dans de nombreux partages d'emploi, l'ancienneté est fonction des heures accumulées; il faudra donc que

chaque partenaire travaille à mi-temps pendant deux ans pour obtenir un an d'ancienneté. Les prestations de retraite méritent une attention toute particulière, puisqu'elles sont le plus souvent calculées en fonction des années de service multipliées par un facteur basé sur le salaire moyen pendant une période donnée. Pour être équitables, les prestations devraient être calculées soit à partir du nombre d'années civiles (et non des heures accumulées), soit d'après le salaire à plein temps correspondant pour le poste.

Augmentation de salaire: Souvent, l'employé ayant plusieurs années de service dans l'entreprise touche une prime d'ancienneté (qui s'ajoute aux indemnités de vie chère). Quiconque songe à partager un emploi doit déterminer si cette augmentation de salaire serait calculée aux mêmes intervalles et proportionnellement aux augmentations accordées aux travailleurs à plein temps ou si l'employé à temps partiel ne passera à l'échelon salarial supérieur qu'après avoir accumulé un nombre équivalent de «semaines-personnes».

Retour à l'emploi à plein temps: Les employés qui décident de partager un emploi ne se préoccupent pas toujours des modalités du retour au travail à plein temps. Divers arrangements peuvent être conclus avec l'employeur: l'employé partage un emploi pendant une période donnée au terme de laquelle il a *le droit* de reprendre un poste à plein temps; après que l'employé a décidé de renoncer au partage de l'emploi, il a droit en priorité au premier poste à plein temps qui se présente dans l'entreprise; certains arrangements, par contre, stipulent que si l'employé veut reprendre un horaire complet, il devra faire acte de candidature comme tout un chacun. Quelle que soit l'entente, elle doit toujours être conclue avant que le poste partagé soit mis en place.

Départ éventuel d'un des partenaires: Souvent, un remplaçant prend sa place et la transition s'effectue sans heurt. Mais il faut au préalable savoir si l'employeur conservera le poste partagé après le départ de l'un des deux partageants et, dans l'affirmative, qui trouvera le remplaçant (l'employeur? le partenaire qui reste? les deux conjointement?). Il faut également déterminer à l'avance si l'employé qui reste va assumer le poste à temps plein jusqu'à ce qu'un autre partageant soit recruté.

Heures supplémentaires: Si deux employés partagent toutes les fonctions d'un poste, qu'est-ce qu'on appelle heures supplémentaires? Si par exemple deux partenaires occupent 20 heures chacun un poste hebdomadaire de 40 heures, sont-ils payés en heures supplémentaires au-delà de 20 heures de travail ou après que l'un ou l'autre a dépassé le seuil des 40 heures?

«Coups de main» supplémentaires: Les futurs partageants doivent chercher à savoir exactement dans quelle mesure et en quelles circonstances on fera appel à eux en dehors de leurs horaires normaux.

Partage des avantages sociaux: Chaque partageant potentiel devrait s'informer exactement des avantages sociaux octroyés aux employés à plein temps et déterminer comment ils vont être partagés.

Avancement: Toute personne qui songe à partager un poste doit au préalable connaître ses chances d'avancement dans l'emploi envisagé, y compris les possibilités de formation dans l'entreprise et l'admissibilité aux programmes de perfectionnement.

Modalités de communication: La communication entre les partenaires comme avec le surveillant est essentielle. Ses modalités doivent être énoncées en toutes lettres et il faut s'assurer qu'elles sont bien comprises dès le départ.

En général, les implications du partage d'emploi devraient être soigneusement méditées. Il faut également s'assurer au préalable que tous les intéressés comprennent parfaitement tous les termes de l'entente.

G. Recommandations de la Commission

Il apparaît en bref que, grâce au partage d'emploi, les employés peuvent bénéficier d'horaires allégés tout en restant pleinement intégrés dans la population active. Dans la plupart des cas, les rémunérations des deux travailleurs qui se partagent un poste sont proportionnellement identiques à celles de leurs collègues à plein temps. Les données semblent en outre indiquer que les partageants jouissent plus souvent de salaires et d'avantages sociaux proportionnels que les autres travailleurs à temps partiel.

Les recommandations de la Commission en matière de partage d'emploi ont été regroupées avec les autres avis sur le travail à temps partiel. On les trouvera au chapitre IV, Section G.

ANNEXE A

Mandat et procédures de l'enquête

A. Mandat

La Commission d'enquête sur le travail à temps partiel a été formée le 19 février 1982 par l'honorable Charles Caccia, ministre du Travail, en vertu de l'article 196 du Code canadien du Travail. Elle avait pour mandat de se pencher sur les possibilités d'amélioration de la condition des travailleurs à temps partiel au Canada.

La Commission était chargée d'examiner:

(a) les problèmes que pose la définition du travail à temps partiel au Canada étant donné la diversité des emplois regroupés sous ce terme; il s'agissait pour la Commission de recommander une définition du travail à temps partiel qui assurerait aux travailleurs concernés un traitement équitable, adéquat et conforme à la législation, aux règlements et aux directives en matière d'emploi;

(b) la nature et le volume de l'offre et de la demande en travailleurs à temps partiel, ainsi que les facteurs contribuant à l'augmentation ou au déclin des perspectives d'emploi, d'avancement et de formation dans ce secteur de la population active;

(c) les facteurs qui entravent la participation des travailleurs à temps partiel aux négociations collectives sur leur situation globale;

(d) les caractéristiques personnelles des travailleurs à temps partiel, la nature de leur rapport à l'emploi, leurs horaires, leurs nombres d'heures travaillées et la manière dont les employeurs répartissent les heures de travail;

(e) la rémunération des travailleurs à temps partiel, y compris:

(i) la situation comparée des travailleurs à plein temps et des travailleurs à temps partiel en matière de salaires et d'avantages sociaux (obligatoires et complémentaires) disponibles et accordés;

(ii) la nature et l'étendue des inégalités salariales à l'encontre des travailleurs à temps partiel;

(iii) les carences des lois, règlements et pratiques en vigueur affectant la rémunération des travailleurs à temps partiel;

(f) la faisabilité ainsi que les éléments de base d'un programme obligatoire destiné à accorder des salaires ou des avantages proportionnels — ou les deux — aux travailleurs à temps partiel; la Commission devait également examiner les répercussions d'un tel programme sur les chances de recrutement des travailleurs à temps partiel;

(g) toute question se rapportant de quelque manière que ce soit aux problèmes évoqués ci-dessus.

Après avoir examiné tous ces points, la Commission devait enfin

(h) recommander des mesures législatives, ainsi qu'un programme ou une politique (ou les deux) susceptibles d'améliorer la situation générale de la population active à temps partiel sans pour autant léser les travailleurs à plein temps.

B. Le personnel de la Commission

La commissaire, Joan Wallace, est entrée en fonction le 15 mars 1982. La Commission devant opérer indépendamment de Travail Canada, il fut décidé qu'elle aurait des bureaux séparés et recruterait son propre personnel. Le directeur exécutif, Colin Hansen de Vancouver, et le directeur de la recherche, Gerald Swartz de Toronto, ont pris leur poste au début d'avril 1982. Les bureaux administratifs furent ouverts le 28 de ce même mois. Renata Sakamoto était secrétaire de direction et Suzanne Mimault a effectué diverses tâches de bureau dans les deux langues officielles. En mai 1982, la Commission a demandé au Dr. Marilyn Mohan de recommander des projets de recherche spécifiques. Les firmes ou les individus qui suivent ont été engagés pour effectuer des recherches particulières:

Dr. Chris Jecchinis —	Le travail à temps partiel en Europe
Mme Elisabeth Scarff —	Le travail à temps partiel au Royaume-Uni
Mme Monica Wilson —	Les régimes de pension et les travailleurs à temps partiel
Dr. Frank Reid —	Les avantages sociaux au prorata et les travailleurs à temps partiel
Dr. John Kervin —	Attitudes canadiennes envers le travail à temps partiel
Ernst & Whinney —	L'attitude des employeurs envers les travailleurs à temps partiel
Dr. David Foot —	L'avenir du travail à temps partiel: perspectives démographiques

La Commission a également fait appel à M. Johan Schuyff de Victoria, C.B., et à Mme Céline Lippé de Ste-Foy, Québec, qui ont tous deux prodigué conseils et

informations générales de recherche.

La Commission souhaite remercier tout particulièrement le ministère du Travail de la Colombie britannique qui l'a autorisée à faire appel aux talents de M. Schuyff.

En mai 1982, la Commission a envoyé aux syndicats, organisations patronales, organisations féminines et autres groupes concernés une lettre (2 000 ont été envoyées en tout) les informant du mandat de la Commission et les invitant à présenter des mémoires.

En juin 1982, des avis officiels annonçant la tenue des audiences publiques ont été publiés dans trente-et-un quotidiens du pays. Nous en reproduisons ci-après un exemplaire.

Pour s'assurer que les gouvernements provinciaux étaient au courant des travaux de la Commission, la Commissaire a écrit au ministre adjoint du Travail de chaque province en juillet 1982, et s'est adressée aux délégués et représentants des gouvernements provinciaux lors de la 41e Conférence annuelle des administrateurs de la législation ouvrière qui s'est tenue le 15 août 1982 à Ottawa.

Tout au long de l'enquête, la Commission a eu des entretiens privés avec de nombreux interlocuteurs: organisations patronales, syndicats, représentants des pouvoirs publics mais aussi travailleurs à temps partiel dont certains préféraient s'exprimer en privé de crainte de mécontenter leur syndicat ou leur employeur en s'opposant publiquement au statu quo. Afin de faire connaître le mandat de la Commission et d'encourager les intéressés à s'exprimer lors des audiences publiques prévues pour l'automne suivant, la Commissaire a effectué en mai et juin 1982 une tournée de toutes les provinces. Au cours de ces deux mois, elle a accordé quelque quatre-vingts entretiens à la presse écrite et télévisée.

La Commission a tenu dix-sept jours d'audiences publiques dans huit régions du Canada, de Vancouver à Halifax et à Yellowknife. Elle a entendu 134 exposés et examiné quarante mémoires expédiés par des groupes ou des particuliers qui n'ont pas témoigné lors des audiences.

Travail à temps partiel Audience publique

La Commission d'enquête pour le travail à temps partiel

LA COMMISSION D'ENQUÊTE POUR LE TRAVAIL À TEMPS PARTIEL a reçu le mandat d'étudier **les salaires, avantages sociaux et perspectives de tous les travailleurs à temps partiel au Canada** et de recommander des modifications à la législation et aux réglements touchant l'emploi.

La Commission invite les groupes et les particuliers à présenter des propositions, verbalement et/ou par écrit, lors des audiences publiques.

Une audience publique se tiendra:

DATE: le 16 septembre 1982
LIEU: Montréal, Québec

Toute personne désirant faire une présentation à la Commission au cours d'une audience publique est priée d'en aviser la Commission par écrit avant le 31 juillet 1982.

Une liste complète des dates d'audiences, ainsi que des copies du mandat de la Commission et une bibliographie du sujet en question peuvent s'obtenir auprès des bureaux de la Commission à l'adresse suivante:

Suite 412
1755 rue Broadway ouest
Vancouver, C.-B.
V6J 4S5

ou en appelant le (604) 732-4591.

—Joan Wallace,
Présidente.

Canada

Calendrier des audiences

A. Région de la capitale nationale
Ville: Ottawa
Date: 2-3 septembre 1982

B. Région de l'Ontario
Ville: Toronto
Date: 7, 9, 10 septembre 1982

C. Région atlantique
Ville: Halifax
Date: 13-14 septembre 1982

D. Région du Québec
Ville: Montréal
Date: 16-17 septembre 1982

E. Région des Prairies
Ville: Winnipeg
Date: 22 septembre 1982

Ville: Edmonton
Date: 27-28 septembre 1982

F. Région du Nord
Ville: Yellowknife
Date: 30 septembre 1982

G. Région du Pacifique
Ville: Vancouver
Date: 4-7 octobre 1982

ANNEXE B

Soumissions

1. Soumissions présentées par les témoins lors des audiences de la Commission

N.B. Les noms entre parenthèses indiquent le lieu de l'audition publique où les témoignages ont été apportés.

A
Albert, Roger (Vancouver)
Armit, Robert E. (Edmonton)
Arnold, Margaret, et autres employés de Poste Canada (Toronto)
Askim, Rudi (Ottawa)
Association canadienne d'éducation permanente (Halifax)
Association canadienne de la paie (Toronto)
Association canadienne des entreprises de travail temporaire (Vancouver)
Association canadienne des professeurs d'université (Edmonton)
Association canadienne des restaurants et services de l'alimentation (Toronto)
Association canadienne des travailleurs en communications et industries connexes (Toronto)
Association canadienne du commerce de détail (Vancouver)
Association canadienne du transport urbain (Toronto)
Association de l'industrie touristique du Canada (Ottawa)
Association des aides-infirmières autorisées de l'Alberta (Edmonton)
Association des banquiers canadiens (Toronto)
Association des chemins de fer du Canada (Montréal)
Association des hôpitaux canadiens
Association des infirmières autorisées de l'Ontario (Toronto)
Association des manufacturiers canadiens (Halifax)
Association des manufacturiers canadiens (Toronto)
Association des travailleurs sociaux de la Colombie britannique (Vancouver)
Association féminine d'éducation et d'action sociale (Montréal)

B
Bain, Andrea (Toronto)
Bayefsky, Evelyn, et autres employés de la Commission scolaire de Toronto (Toronto)
B.C. Health Association (Vancouver)
B.C. Hotels' Association (Vancouver)
B.C. Transit (Vancouver)
Brown, Hélène (Montréal)
Business & Professional Women's Clubs of Ontario (Toronto)

C
Cassidy, Michael, député (Toronto)
Centrale de l'enseignement du Québec (Montréal)
Centrale des syndicats démocratiques (Montréal)
Chambre de commerce canadienne (Toronto)
Chambre de commerce d'Halifax (Halifax)
Chambre de commerce de la Colombie britannique (Vancouver)
Chambre de commerce de Winnipeg (Winnipeg)
Coalition intersyndicale sur le travail à temps partiel (Montréal)
Collège royal canadien des organistes (Toronto)
College-Institute Educators Association (Vancouver)
Comité paritaire du vêtement pour dames (Montréal)
Comité spécial d'enseignants à temps partiel de l'université Concordia (Montréal)
Comité spécial d'instituteurs/rices à temps partiel de l'école élémentaire J. H. Sissons (Yellowknife)
Confédération des syndicats canadiens, Toronto, Ontario
Confédération des syndicats nationaux (Montréal)
Conférence canadienne des Arts (Ottawa)
Congrès canadien pour la promotion des études chez la femme (Halifax)
Congrès du travail du Canada (Ottawa)
Conseil canadien de développement social (Ottawa)
Conseil canadien du commerce de détail (Toronto)
Conseil consultatif canadien de la situation de la femme (Toronto)
Conseil des femmes de Montréal (Montréal)
Conseil du patronat du Québec (Montréal)
Conseil québécois du commerce de détail (Montréal)

D
Dillon, Marion et Tricoteux, Christine (Yellowknife)
Dolabjian, Vartkes S. (Montréal)
Downtown Vancouver Association (Vancouver)

Dunn, Elsa (Toronto)

E Energie atomique du Canada, Centre de recherche nucléaire de Whiteshell (Winnipeg)
Employers' Council of British Columbia (Vancouver)

F Fédération canadienne de l'entreprise indépendante (Vancouver)
Fédération des enseignants de la Colombie britannique (Vancouver)
Fédération des enseignants de l'Ontario (Toronto)
Fédération des femmes du Québec (Montréal)
Fédération des municipalités canadiennes (Vancouver)
Fédération des syndicats professionnels des infirmières et infirmiers du Québec (Montréal)
Fédération des travailleurs du Québec (Montréal)
Fédération du travail de l'Alberta (Edmonton)
Fédération du travail de la Colombie britannique (Vancouver)
Findlay, Peter, et Moscovitch, Allan (Ottawa)
Fraternité des commis de chemins de fer et de lignes aériennes (Vancouver)
Front des artistes canadiens — Ontario (Toronto)

H Halifax — Municipalité. Services du progrès social et du développement (Halifax)
Hannis, David, et Cass, Carol (Edmonton)

I Infirmières unies Inc. (Montréal)
Institut de la femme du Manitoba (Winnipeg)
Interprètes du musée provincial de l'Alberta (Edmonton)

K Kurin, Freda (Toronto)

L Lawrence, Llew (Edmonton)

M Makolkin, Anna (Toronto)
Martin, Gail (Vancouver)
Métallurgistes unis d'Amérique (Ottawa)
Ministère du travail et de la main-d'oeuvre du Manitoba (Winnipeg)
Mitchell, Dr Beverly (Edmonton)
Montone, Marie (Ottawa)
Murray, David (Vancouver)

O Organisation canadienne des petites entreprises (Edmonton)
Organisation des associations d'infirmières du Manitoba (Winnipeg)

R Redman, Vic (Vancouver)
Réseau d'action et d'information pour les femmes (Montréal)
Restaurant and Food Services Association (Vancouver)
Revich, Julius (Toronto)
Richmond Women's Resource Centre (Vancouver)

S Société des enseignants du Manitoba (Winnipeg)
Société des femmes canadiennes dans les sciences et la technologie (Vancouver)
Syndicat canadien de la Fonction publique. Section locale 1230 (Toronto)
Syndicat canadien de la Fonction publique (Vancouver)
Syndicat des auxiliaires d'enseignement — Université Simon Fraser (Vancouver)
Syndicat des chargées et chargés de cours de l'Université du Québec à Montréal (Montréal)
Syndicat des fonctionnaires provinciaux du Québec/ Syndicat des professionnels du gouvernement du Québec (Montréal)
Syndicat des infirmières de la Colombie britannique (Vancouver)
Syndicat des travailleurs en télécommunications (Vancouver)
Syndicat des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce (Toronto)
Syndicat des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce — Région 18 Canada — (Vancouver)

T Temporarily Yours (Halifax)
Toronto — Municipalité — Département des Services de gestion (Toronto)
Transport Labour Relations (Vancouver)
Tree of Peace, A Native Outreach Program (Yellowknife)
Troll, Julius (Toronto)

U Université du Manitoba (Winnipeg)

V Vancouver Status of Women (Vancouver)

W Warren, Catherine (Edmonton)

Wendy's Restaurants (Vancouver)

Y Young Women's Christian Association (Toronto)
Young Women's Christian Association (Vancouver)

2. Soumissions écrites

A Alberta Advanced Education & Manpower, Edmonton, Alberta
Alberta Home Economics Association, Edmonton, Alberta
Andrews, Joan, Unionville, Ontario
Association canadienne de la construction, Ottawa, Ontario
Association canadienne des hygiénistes dentaires, Hamilton, Ontario
Association des enseignants du Yukon, Whitehorse, Yukon
Association des hôpitaux de l'Ontario, Toronto, Ontario
Association des hôpitaux du Nouveau-Brunswick, Frédericton, Nouveau-Brunswick
Association of Academic Staff, Université de l'Alberta, Edmonton, Alberta

B Bell, Dr D. E., Ottawa, Ontario
Black, Bernadette, Peterborough, Ontario
Black & Decker Canada Ltée, Brockville, Ontario
Borins, Dr E. F., Toronto, Ontario

C Calder, Margaret, Edmonton, Alberta
Chambre de commerce de Surrey, Surrey, Colombie britannique
Chapman, Lorraine, Burlington, Ontario
Cohen, Sharon, Toronto, Ontario
Cole, Dorothy, Downsview, Ontario
Commission de la Fonction publique du Manitoba, Winnipeg, Manitoba
Commission de la main-d'oeuvre de l'Ontario, Toronto, Ontario.
Commission des droits de la personne de la Colombie britannique, Victoria, Colombie britannique
Comité d'action nationale du statut de la femme, Toronto, Ontario
Confédération des syndicats canadiens, Toronto, Ontario
Conseil du Statut de la femme, Québec, Québec
Conseil du Statut de la femme de Corner Brook, Corner Brook, Terre-Neuve
Conseil du trésor, Direction de la politique du personnel, gouvernement du Canada, Ottawa, Ontario
Constellation Assurance, Toronto, Ontario

D Devlin, F. J., Darmouth, Nouvelle-Ecosse

E Employés du ministère du Revenu national, Impôt

F Fédération canadienne des enseignants, Ottawa, Ontario
Fédération de l'agriculture du Nouveau-Brunswick, Frédéricton, Nouveau-Brunswick
Fennell, Donna, Prince George, Colombie britannique
Frizzell, Margaret, Red Deer, Alberta
Front des artistes canadiens, Ottawa, Ontario

G Gilchrist, Patricia, Toronto, Ontario
Glibota, Theone, Sault Ste. Marie, Ontario

H Hervieux-Payette, Céline, députée, Montréal, Québec
Horseman, R. M., Winnipeg, Manitoba

I Ile du Prince-Edouard, Ministère du travail, Charlottetown, Ile du Prince-Edouard
Infanti, Rita, Windsor, Ontario
Institut d'étude sur la femme, Université Mount St. Vincent, Halifax, Nouvelle-Ecosse

L Lamb, Seonaid, Vancouver, Colombie britannique
Larose, Christine, Longueuil, Québec

M McFarlane-Wright, Jean, Toronto, Ontario
Mandeville, Thérèse *et al.*, Sorel, Québec
Matthews, Charlotte, Sarnia, Ontario
Mitchell, Vincent, Montréal, Québec
Morier, Pauline, Montréal, Québec
Mulligan, E., North Bay, Ontario

O Oldham, Monica, Victoria, Colombie britannique

P Polish Canadian Women's Federation, Branch 8, Ottawa, Ontario
Pollock-Post, Debora, Halifax, Nouvelle-Ecosse
Pro Feminae. Programme pour les femmes, Frédé-

ricton, Nouveau-Brunswick

S Santé et Bien-être social (Programme Nouveaux Horizons), Ottawa, Ontario
Saskatchewan Joint Board (Syndicat des détaillants, grossistes, et grands magasins) (Régina, Saskatchewan)
Service Master, Halifax, Nouvelle-Ecosse
Sherwood, Deborah, West Vancouver, Colombie britannique
Simpson, Maxine, Vancouver, Colombie britannique
Singer, Bonnie, Toronto, Ontario
Société Canada Poste, Ottawa, Ontario
Société centrale d'hypothèques et de logement, Ottawa, Ontario
Smith, Alice, Calgary, Alberta
Smith, Barbara, Burlington, Ontario
Sowden, Wayne, Winnipeg, Manitoba
Stewart, Beverlee, Calgary, Alberta
Sunnett, Janet, Ottawa, Ontario
Syndicat des infirmières de Terre-Neuve, St-John's, Terre-Neuve
Syndicat des infirmières du Nouveau-Brunswick, Frédéricton, Nouveau-Brunswick

T Thyer, Norman, Nelson, B.C.
Travailleurs en communications du Canada, Ottawa, Ontario

V VS Services Ltée, Toronto, Ontario

Y Young, M. E. J., Vancouver, Colombie britannique
Young Women's Christian Association, Calgary, Alberta

3. Consultation des soumissions

La Commission a pris toutes les dispositions utiles pour que les rapports de recherche et les témoignages (sauf les exposés confidentiels) puissent être mis à la disposition du public dans les bibliothèques suivantes:

- Bibliothèque du ministère du travail de la Colombie britannique, 800 rue Douglas, Victoria, C.B.
- Université de la Colombie britannique, bibliothèque principale, publications du gouvernement, Vancouver, C.B.
- Bibliothèque du ministère du travail de l'Alberta, 10808-99 avenue, Edmonton, Alberta.
- Bibliothèque du travail de la Saskatchewan, 1914 rue Hamilton, Régina, Saskatchewan.
- Bibliothèque du Parlement du Manitoba, 200 rue Vaughan, Winnipeg, Manitoba.
- Université de Toronto, Centre des relations industrielles, 123 rue St. Georges, Toronto, Ontario.
- Queen's University, Centre des relations industrielles, Kingston, Ontario.
- Bibliothèque du Conseil canadien des relations du travail, 125 Promenade Sussex, Ottawa, Ontario.
- Bibliothèque de Travail Canada, Place du Portage, Phase II, Hull, Québec.
- Confédération des Syndicats nationaux, Centre de documentation, 1601 Delorimier, Montréal, Québec.
- Université Laval, Bibliothèque générale, Ste-Foy, Québec.
- Bibliothèque municipale de Moncton, 51 rue Highfield, Moncton, Nouveau-Brunswick.
- Bibliothèque du Confederation Centre, rue Queens, Charlottetown, Ile du Prince-Edouard.
- Bibliothèque de l'Université Dalhousie, section documentaire, Halifax, Nouvelle-Ecosse.
- Newfoundland Provincial Reference and Resource Library, Confederation Building, St. John's, Terre-Neuve.

ANNEXE C

Sources des données

Les données du Chapitre 3 ont été tirées de deux études effectuées par Statistique Canada: l'enquête de 1981 sur la population active et l'enquête de 1981 sur les antécédents professionnels *(Survey of 1981 Work History)*. Ces deux documents constituent la meilleure source de données nationales sur le travail à temps partiel au Canada, mais l'interprétation des informations présentées exige que l'on garde bien en mémoire les différences entre les deux enquêtes.

L'enquête sur la population active est une sorte de coup de sonde périodique dans la situation de la main-d'oeuvre, tandis que l'enquête sur les antécédents professionnels demande aux travailleurs de fournir des informations sur l'année de travail écoulée. L'enquête sur la population active est effectuée tout au long de l'année et livre chaque mois des informations sur une semaine-témoin. Les moyennes annuelles qu'elle publie sont en fait des moyennes de l'emploi à temps partiel pendant douze semaines-témoins de l'année. *Survey of Work History,* par contre, est un document spécial puisque l'enquête n'a été effectuée qu'une fois en janvier 1982 comme supplément à *La population active.* Elle demandait aux enquêtés de se remémorer leur année de travail, employeur par employeur, entre janvier et décembre 1981. Cette façon de procéder permet d'identifier des périodes d'emploi courtes que l'enquête sur la population active risque d'avoir laissé de côté, mais elle comporte une certaine marge d'erreur puisqu'elle n'est basée que sur des souvenirs personnels.

Les deux enquêtes diffèrent également en matière d'échantillonnage. L'enquête sur la population active porte sur 56 000 ménages à travers tout le pays représentant tous les habitants âgés de plus de 15 ans (à l'exception de ceux du Yukon, des Territoires du Nord-Ouest, des individus vivant dans des Réserves, des membres à plein temps des forces armées, et des prisonniers). *Survey of Work History* utilise un sous-ensemble de l'échantillon de l'enquête sur la population active de janvier 1982 (4/6e de l'échantillon total, soit 38 000 ménages). Statistique Canada a publié un document, *La méthodologie de l'enquête sur la population active au Canada,* qui explique plus en détail l'échantillonnage et les différentes procédures utilisées. Toutes les estimations inférieures à 4 000 ont été éliminées dans le cadre de notre étude.

Au moment de la rédaction de ce texte, *Survey of Work History* n'avait publié qu'un seul tableau. Les estimations du présent rapport basées sur le *Survey* et prenant les travailleurs à temps partiel comme unité de mesure ont un coefficient de sûreté acceptable à 19 000 et au-dessus (coefficients de variation inférieurs à 16.5 pour cent); les estimations de l'ordre de 18 000 à 8 000 ont une variabilité plus élevée (coefficient de variation entre 16.5 pour cent et 25 pour cent) et doivent donc être utilisées avec précaution. Les estimations de moins de 8 000 sont éliminées. Lorsque l'unité de mesure est l'emploi à temps partiel, les estimations correspondantes sont les suivantes: 20 000 et au-dessus; de 20 000 à 9 000; moins de 9 000.

La population active et *Survey of Work History* donnent en outre une définition différente du travail à temps partiel. Dans le premier document, on appelle travailleur à temps partiel un individu qui travaille généralement moins de 30 heures par semaine, à l'exclusion des actifs qui totalisent moins de trente heures travaillées hebdomadaires mais se considèrent néanmoins comme employés à plein temps (les pilotes des lignes aériennes, par exemple). Sont inclus dans les travailleurs à temps partiel les salariés (employés par des établissements privés ou publics, y compris les propriétaires d'entreprises constituées en corporations); aides familiales non payées (travaillant dans une entreprise familiale mais ne percevant aucun salaire); les travailleurs indépendants (soit comme employeur, soit à leur propre compte) dans une entreprise individuelle. Pour *Survey of Work History,* un travailleur à temps partiel est un salarié dont l'emploi principal (mesuré en heures) totalise généralement moins de 120 heures par mois. Cette définition a été choisie parce que dans l'enquête plusieurs questions intéressant tout spécialement la Commission (nombre d'heures généralement travaillées par jour, de jours travaillés par semaine, de semaines travaillées par mois; raisons essentielles des changements d'horaire; nombre d'heures additionnelles souhaitées et raison de leur absence; emplois syndiqués et non syndiqués; salaire ou paie pour chaque emploi) ont seulement été posées aux salariés.

Le Chapitre 3 s'appuie sur les atouts de chacune des deux enquêtes. En général, les données démographiques et les données portant sur les comportements des travailleurs à temps partiel au cours d'une année ont été tirées de l'enquête sur la population active à cause de la taille de l'échantillon. Moins utile que *la Population active* pour discerner les variations au cours de l'année, *Survey of Work History* a par contre livré de précieux renseignements sur l'affiliation syndicale, les horaires d'emploi, la durée et la physionomie des périodes d'emploi, les

souhaits d'heures additionnelles et les rémunérations de chaque emploi salarié de 1981.

Le lecteur intéressé voudra bien se mettre en rapport avec la Division des enquêtes spéciales ou la Section Population active de Statistique Canada pour tout détail complémentaire sur les données de *Survey of Work History* et leurs limites. On trouvera ci-après un exemplaire du questionnaire utilisé pour l'enquête ainsi que les données sur lesquelles s'est appuyé le Chapitre 3. Dans tous les tableaux l'addition des colonnes ne correspond pas nécessairement aux totaux consignés puisque les chiffres ont été arrondis et que les petits échantillons [. . .] ont été omis.

TABLEAU C1
Age et sexe des travailleurs à plein temps et à temps partiel (en milliers)

	Hommes				Femmes			
	Plein temps		Temps partiel		Plein temps		Temps partiel	
	Chiffre (000)	%	Chiffre (000)	%	Chiffre (000)	%	Chiffre (000)	%
Tous âges	6109	100.0	413	100.0	3346	100.0	1064	100.0
15 - 24	1137	18.6	298	72.2	895	26.8	352	33.1
25 - 34	1794	29.4	30	7.3	997	29.8	240	22.6
35 - 44	1319	21.6	12	2.9	671	20.1	202	19.0
45 - 54	1063	17.4	15	3.6	484	14.5	157	14.8
55 - 64	700	11.5	22	5.3	269	8.0	89	8.4
65 ou plus	96	1.6	36	8.7	30	0.9	24	2.3

Source: Statistique Canada. *La population active*. Moyennes annuelles. 1981. Données inédites.

TABLEAU C2
Etat matrimonial des travailleurs à plein temps et à temps partiel (en milliers)

	Temps partiel				Plein temps			
	Chiffre (000)	%	Nombre de femmes (000)	% de femmes	Chiffre (000)	%	Nombre de femmes (000)	% de femmes
Total	1477	100.0	1064		9456	100.0	3346	
Marié	759	51.4	672	85.5	6466	68.4	1992	30.8
Célibataire	638	43.2	324	50.8	2347	24.8	966	41.2
Autre	79	5.3	68	86.0	643	6.8	389	60.5

Source: Statistique Canada. *La population active*. Moyennes annuelles. 1981. Cat. 71-001

TABLEAU C3
Niveaux d'instruction des travailleurs à plein temps et à temps partiel âgés de plus de 25 ans (en milliers)

	Plein temps		Temps partiel	
	Chiffre (000)	%	Chiffre (000)	%
Total	7424	100.0	826	100.0
0 - 8 années de scolarité	1367	18.4	138	16.7
Quelques années de secondaire	3473	46.8	420	50.8
Quelques années de post secondaire	568	7.7	53	6.4
Certificat post-secondaire	937	12.6	131	15.9
Diplôme post-secondaire	1077	14.5	81	9.8

Source: Statistique Canada. *La population active*. Moyennes annuelles. 1981. Données inédites.

TABLEAU C4
Rapport emploi à plein temps/emploi à temps partiel dans chaque groupe d'âge (en milliers)

	Hommes		Femmes	
	Plein temps	Temps partiel	Plein temps	Temps partiel
	[en pourcentage du groupe d'âge employé]			
Tous âges	93.7	6.3	75.9	24.1
15 - 24	79.2	20.8	71.8	28.2
25 - 34	98.4	1.6	80.6	19.4
35 - 44	99.1	0.9	76.9	23.1
45 - 54	98.6	1.4	75.5	24.5
55 - 64	97.0	3.0	75.9	24.8
65 ou plus	72.7	27.3	55.6	44.4

Source: Statistique Canada. *La population active*. Moyennes annuelles. 1981. Données inédites. Pourcentages tirés des estimations du tableau C1.

TABLEAU C5
État matrimonial et sexe des jeunes (15 - 24 ans) (en milliers)

	Hommes				Femmes			
	Plein temps		Temps partiel		Plein temps		Temps partiel	
	Chiffre (000)	%	Chiffre (000)	%	Chiffre (000)	%	Chiffre (000)	%
Total	1137	100.0	298	100.0	895	100.0	352	100.0
Mariés	292	25.7	7	2.4	293	32.7	52	14.8
Célibataires	837	73.6	291	97.7	587	65.6	298	84.7
Autre	7	0.6	...	n.a.	16	1.8	...	n.a.

Source: Statistique Canada. *La population active*. Moyennes annuelles. 1981. Données inédites.

TABLEAU C6
Niveaux d'instruction des jeunes travailleurs (15 - 24 ans) à plein temps et à temps partiel (en milliers)

	Plein temps		Temps partiel	
	Chiffre (000)	%	Chiffre (000)	%
Total	2032	100.0	650	100.0
0 - 8 années de scolarité	94	4.6	35	5.4
Quelques années de secondaire	1348	65.9	483	74.3
Quelques années de post-secondaire	254	12.5	87	13.4
Certificat post-secondaire	237	11.7	33	5.1
Diplôme post-secondaire	97	4.8	13	2.0

Source: Statistique Canada. *La population active*. Moyennes annuelles. 1981. Données inédites.

TABLEAU C7
Pourquoi travaille-t-on à temps partiel?

	15 - 24 ans				25 - 44 ans				55 ans ou plus			
	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Hommes		Femmes	
	Chiffre (000)	%	Chiffre (000)	%	Chiffre (000)	%	Chiffre (000)	%	Chiffre (000)	%	Chiffre (000)	%
Total	298	100.0	352	100.0	57	100.0	599	100.0	58	100.0	113	100.0
Responsabilités personnelles ou parentales	...	n.a.	13	3.7	...	n.a.	154	25.7	...	n.a.	11	9.7
Fréquente un établissement scolaire	219	73.5	205	58.2	9	15.8	8	1.3	...	n.a.	...	n.a.
N'a pu trouver qu'un emploi à temps partiel	54	18.1	82	23.3	23	40.4	90	15.0	6	10.3	11	9.7
Ne voulait pas de poste à plein temps	19	6.4	47	13.4	9	15.8	328	54.8	39	67.2	83	73.6
Autres raisons	5	1.7	5	1.4	14	24.6	19	3.2	12	20.7	8	7.1

Source: Statistique Canada. *La population active*. Moyennes annuelles. 1981. Catalogue 71-001.

TABLEAU C8

Nombre de travailleuses à temps partiel et à plein temps ayant des enfants de moins de 16 ans au foyer (en milliers)

	Plein temps				Temps partiel			
	Conjoint au foyer (000)	Pourcentage ayant des enfants de moins de 16 ans au foyer	Conjoint absent (000)	Pourcentage ayant des enfants de moins 16 ans au foyer	Conjoint au foyer (000)	Pourcentage ayant des enfants de moins 16 ans au foyer	Conjoint absent (000)	Pourcentage ayant des enfants de moins 16 ans au foyer
Tous âges	2329	45.9	1017	17.7	908	63.0	156	28.8
Au moins un enfant âgé de moins de 6 ans	403		48		208		11	
Au moins un enfant 6 - 16 ans	666		132		364		34	
Pas d'enfants au-dessous de 16 ans	1261		837		337		112	
Moins de 25 ans	595	32.6	300	9.7	287	58.9	65	24.6
Au moins 1 enfant âgé de moins de 6 ans	73		12		33		...	
Au moins 1 enfant 6 - 16 ans	121		17		136		16	
Pas d'enfants au-dessous de 16 ans	402		271		118		45	
25 - 44 ans	1216	63.5	452	28.5	406	86.2	36	55.6
Au moins 1 enfant âgé de moins de 6 ans	325		36		173		7	
Au moins 1 enfant 6 - 16 ans	447		93		177		13	
Pas d'enfants au-dessous de 16 ans	444		323		56		16	
45 - 64 ans	508	20.1	245	9.0	206	24.8	41	12.2
Au moins 1 enfant âgé de moins de 6 ans	4		...		...		...	
Au moins 1 enfant 6 - 16 ans	98		22		51		5	
Pas d'enfants au-dessous de 16 ans	406		222		154		36	
65 ans ou plus	9	0.0	21	0.0	9	0.0	15	0.0
Au moins 1 enfant âgé de moins de 6 ans	...		...		...		...	
Au moins 1 enfant 6 - 16 ans	...		...		...		...	
Pas d'enfants au-dessous de 16 ans	9		20		9		14	

Source: Statistique Canada. *La population active*. Moyennes annuelles. 1981. Données inédites.

TABLEAU C9

Répartition des travailleurs à plein temps et des travailleurs à temps partiel par industries (en milliers)

	Plein temps		Temps partiel	
	Chiffre (000)	%	Chiffre (000)	%
Toutes industries	9456	100.0	1477	100.0
Agriculture	396	4.2	88	6.0
Foresterie, pêche, mines, etc.	308	3.3	4	0.3
Manufacture	2049	21.7	71	4.8
Bâtiment	606	6.4	38	2.6
Transports, communications et autres services d'utilité publique	857	9.1	47	3.2
Commerce	1458	15.4	417	28.2
Finances, assurance et immobilier	537	5.7	56	3.8
Services socio-culturels, commerciaux et personnels	2526	26.7	712	48.2
Administration publique	719	7.6	42	2.8

Source: Statistique Canada. *La population active*. Moyennes annuelles. 1981. Cat. 71-001

TABLEAU C10

Répartition des travailleurs à plein temps et à temps partiel par professions (en milliers)

	Plein temps		Temps partiel	
	Chiffre (000)	%	Chiffre (000)	%
Toutes professions	9456	100.0	1477	100.0
Gestion, professionnels	2329	24.6	256	17.3
Emplois de bureau	1589	16.8	345	23.4
Ventes	892	9.4	232	15.7
Services	1057	11.2	410	27.8
Secteur primaire	580	6.1	92	6.2
Transformation	1616	17.1	48	3.2
Bâtiment	639	6.8	19	1.3
Transports	385	4.1	25	1.7
Manutention de denrées et autres	368	3.9	49	3.3

Source: Statistique Canada. *La population active*. Moyennes annuelles. 1981. Cat. 71-001.

TABLEAU C11
Les travailleurs à temps partiel: Répartition des heures réelles travaillées par semaine (en milliers)

Total des heures réelles	Travailleurs à temps partiel (000)	Total des heures réelles	Travailleurs à temps partiel (000)
	1477	15	115
0	105	16	112
1	6	17	14
2	18	18	40
3	28	19	10
4	49	20	188
5	43	21	26
6	46	22	21
7	28	23	19
8	109	24	86
9	20	25	61
10	103	26	11
11	12	27	9
12	85	28	23
13	16	29	5
14	37	30 et plus	35

Source: Statistique Canada. *La population active.* Moyennes annuelles. 1981. Données inédites.

TABLEAU C12
Conservation de l'emploi (en milliers)

	Plein temps		**Temps partiel**		**Temps partiel Femmes**		**Temps partiel Hommes**	
	Chiffre (000)	%	Chiffre (000)	%	Chiffre (000)	%	Chiffre (000)	%
Total	9456	100.0	1477	100.0	1064	100.0	413	100.0
Moins d'un an	2236	23.7	659	44.6	440	41.4	218	52.8
1 - 5 ans	2887	30.5	496	33.6	363	34.1	133	32.2
6 - 10 ans	1808	19.1	168	11.4	142	13.4	27	6.5
11 ans ou plus	2525	26.7	153	10.4	119	11.2	35	8.5

Source: Statistique Canada. *La population active.* Moyennes annuelles. 1981. Données inédites.

TABLEAU C13
Conservation de l'emploi (en milliers)

	A plein temps							
	Hommes				Femmes			
	Moins de 25 ans		25 ans et plus		Moins de 25 ans		25 ans et plus	
	Chiffre (000)	%	Chiffre (000)	%	Chiffre (000)	%	Chiffre (000)	%
Total	1138	100.0	4972	100.0	895	100.0	2451	100.0
Moins d'un an	571	50.2	751	15.1	448	50.1	467	19.1
1 - 5 ans	480	42.2	1235	24.8	394	44.0	777	31.4
6 - 10 ans	83	7.3	1069	21.5	50	5.6	605	24.7
11 ans ou plus	4	0.4	1917	38.6	...	n.a.	603	24.6

	A temps partiel							
	Hommes				Femmes			
	Moins de 25 ans		25 ans et plus		Moins de 25 ans		25 ans et plus	
	Chiffre (000)	%	Chiffre (000)	%	Chiffre (000)	%	Chiffre (000)	%
Total	298	100.0	114	100.0	352	100.0	712	100.0
Moins d'un an	183	61.4	35	30.7	221	62.8	220	30.9
1 - 5 ans	104	34.9	29	25.4	121	34.4	242	34.0
6 - 10 ans	11	3.7	16	14.0	10	2.8	132	18.5
11 ans ou plus	...	n.a.	34	29.8	...	n.a.	119	16.7

Source: Statistique Canada. *La population active.* Moyennes annuelles. 1981. Données inédites.

TABLEAU C14
Les emplois à temps partiel: Nombre d'heures généralement travaillées par jour (en milliers)

	(000)
Total	2702
Une heure	33
Deux	135
Trois	237
Quatre	555
Cinq	439
Six	303
Sept	226
Huit	661
Neuf ou plus	113

Source: Statistique Canada. *Survey of 1981 Work History.* Données inédites.

TABLEAU C15
Les emplois à temps partiel: Nombre de journées généralement travaillées par semaine (en milliers)

	(000)
Total	2702
Un jour	321
Deux	685
Trois	675
Quatre	278
Cinq	638
Six ou sept	104

Source: Statistique Canada. *Survey of 1981 Work History.* Cat. 71-001, octobre 1982.

TABLEAU C16
Nombre de semaines travaillées en moyenne dans les emplois à temps partiel (en milliers)

	(000)
Total	2702
Une semaine	183
Deux	240
Trois	100
Quatre	2179

Source: Statistique Canada. *Survey of 1981 Work History.* Cat. 71-001, octobre 1982.

TABLEAU C17
Pourcentage du groupe d'âge dans les emplois à temps partiel et à l'année complète (en milliers)

	A temps partiel Chiffre (000)	Temps partiel Année partielle Chiffre (000)	Temps partiel Année complète Chiffre (000)	Pourcentage du groupe d'âge dans les emplois à temps partiel et à l'année complète
Tous âges	2702	1817	885	32.8
15 - 24	1299	1011	288	22.2
25 - 34	513	349	165	32.2
35 - 44	348	188	161	46.3
45 - 64	398	184	214	53.8
65 et plus	73	30	43	58.9

Source: Statistique Canada. *Survey of 1981 Work History.* Données inédites.

TABLEAU C18
Emplois syndiqués et non syndiqués dans chaque classe de rémunération horaire (en milliers)

	Syndiqués Chiffre (000)	%	Non syndiqués Chiffre (000)	%
Total	406	100.0	2296	100.0
Moins de 4$	35	8.6	800	34.8
4$ - 7.99	152	37.4	1085	47.3
8$ - 11.99	141	34.7	218	9.5
12$ - 15.99	44	10.8	93	4.1
16$ et plus	34	8.4	100	4.4

Source: Statistique Canada. *Survey of 1981 Work History.* Données inédites.

TABLEAU C19
Emplois à temps partiel (en milliers)

	Temps partiel					
	Hommes et femmes		Femmes		Hommes	
	Chiffre (000)	%	Chiffre (000)	%	Chiffre (000)	%
Total	2702	100.0	1738	100.0	964	100.0
Moins de 5 000$	1731	64.1	1138	65.5	592	61.4
5 000 - 9 999$	597	22.1	415	23.9	183	19.0
10 000 - 14 999$	196	7.3	119	6.9	77	8.0
15 000 - 19 999$	77	2.9	36	2.1	40	4.2
20 000 - 24 999$	52	1.9	19	1.1	33	3.4
25 000$ et plus	50	1.9	11	0.6	39	4.1

Source: Statistique Canada. *Survey of 1981 Work History.* Données inédites.

TABLEAU C20
Rémunération horaire moyenne des emplois à temps partiel et à temps plein, par catégorie professionnelle

	Plein temps		Temps partiel	
	Nombre d'emplois (000)	Rémunération horaire moyenne $	Nombre d'emplois (000)	Rémunération horaire moyenne $
Toutes professions	10866	8.64	2702	6.84
Gestion, professions	2485	11.02	516	10.10
Emplois de bureau	2016	7.24	614	6.52
Ventes	882	7.49	371	5.61
Services	1321	6.55	716	4.94
Secteur primaire	442	7.61	114	6.03
Informatique	1944	8.40	111	7.32
Bâtiment	841	9.80	64	8.46
Transport	450	8.47	72	8.20
Manutention	485	8.16	121	6.17

Source: Statistique Canada. *Survey of 1981 Work History.* Données inédites.

Note: La catégorie «manutention» est limitée à la manutention de marchandises.

TABLEAU C21
Rémunération horaire moyenne des emplois à temps partiel et à plein temps, par industrie

	Plein temps		Temps partiel	
	Nombre d'emplois (000)	Taux de rémunération horaire moyen $	Nombre d'emplois (000)	Taux de rémunération horaire moyen $
Toutes industries	10866	8.64	2702	6.84
Agriculture	180	5.11	80	5.07
Autres industries primaires	389	10.09	34	11.72
Manufacture	2494	8.62	174	7.43
Bâtiment	779	9.79	90	7.40
Transports, communications et autres services d'utilité publique	951	9.52	125	8.94
Commerce	1637	7.38	684	5.73
Finances, assurances et immobilier	643	8.22	90	7.71
Services socio-culturels, commerciaux et personnels	2913	8.35	1303	6.92
Administration publique	880	10.22	121	8.37

Source: Statistique Canada. *Survey of 1981 Work History.* Données inédites.

ANNEXE D

Sommaire des recherches

La Commission a fait appel à des consultants pour effectuer des recherches détaillées sur certains aspects particulièrement importants des questions étudiées. Certains consultants ont, lorsqu'ils l'ont jugé nécessaire, présenté leurs conclusions et soumis leurs recommandations à la Commission.

1. Etudes entreprises par le personnel de la Commission

Le personnel de la Commission a participé comme suit aux travaux de recherche:

Le directeur de la recherche, *Gerald S. Swartz,* a participé aux audiences publiques des régions de l'Est canadien et a dirigé l'antenne de la Commission à Toronto. A Washington, D.C., il a rencontré des responsables du gouvernement et du secteur privé ainsi que des dirigeants syndicaux. Il a étudié sur place le programme de l'administration fédérale américaine en matière de fonctionnaires à temps partiel. Il a en outre organisé et supervisé les travaux de recherche de la Commission.

Le *docteur Marilyn Mohan* a été consultante supérieure auprès des bureaux principaux de la Commission à Vancouver. Elle a participé aux audiences publiques dans l'Ouest du pays et analysé le marché de la main-d'oeuvre à temps partiel au Canada. Elle a consulté l'enquête sur la population active, et l'enquête de 1981 sur les antécédents professionnels ainsi que d'autres documents, ce qui lui a permis de présenter un rapport de recherche qui a aidé la Commission à mieux connaître la nature du travail à temps partiel et les intéressés eux-mêmes. Les travaux du docteur Mohan sont reproduits intégralement. Ils forment le Chapitre 3 et l'Annexe C du présent rapport.

Le directeur administratif, *Colin Hansen,* a participé aux audiences publiques à travers le pays et a étudié le partage d'emploi au Canada en interrogeant 104 partageants ou superviseurs de partageants. Le compte rendu de M. Hansen a été intégralement reproduit. Il forme le Chapitre 7 du présent rapport.

2. Autres études

La Commission a également commandé des travaux de recherche portant sur des sujets spécifiques. On trouvera des exemplaires des rapports de recherche dans les bibliothèques énumérées à la fin de l'Annexe B.

Ernst & Whinney Management Consultants ont examiné les attitudes et les pratiques du patronat envers le travail à temps partiel. Ils ont procédé à une étude comparée de la situation des travailleurs à plein temps et à temps partiel en matière de rémunérations et d'avantages sociaux. Ils ont également cherché à savoir pourquoi les employeurs recrutaient des travailleurs à temps partiel, ce qu'ils pensaient de l'expérience, et comment la participation proportionnelle des travailleurs à temps partiel aux régimes d'avantages sociaux affecterait leur politique d'embauche.

Le *docteur David K. Foot* a passé en revue l'histoire du travail à temps partiel au Canada. Il a évalué l'avenir de la formule compte tenu des caractères démographiques anticipés de la population active et effectué des calculs prévisionnels jusqu'au début du XXIe siècle. L'étude du docteur Foot révèle l'impact de la croissance et du vieillissement de la population et de la main-d'oeuvre canadienne compte tenu de l'évolution démographique et des taux projetés de participation de la main-d'oeuvre à temps partiel.

Le *docteur Chris A. Jecchinis* a examiné les promesses et les problèmes des expériences européennes en matière de travail à temps partiel. Les programmes de l'Autriche, de la Communauté économique européenne, de la France, de l'Allemagne de l'Ouest et de la Suède ont été étudiés. Le docteur Jecchinis s'est en particulier penché sur les points suivants: effectifs et structure de la main-d'oeuvre à temps partiel; attitudes des partenaires sociaux envers le travail à temps partiel; conditions d'emploi et régimes d'assurances sociales des travailleurs à temps partiel. Il a rencontré en Europe des représentants des pays et organismes cités plus haut, et a eu l'occasion de s'entretenir avec divers responsables des syndicats, de l'industrie et des organisations internationales.

Le *docteur John Kervin* a préparé une enquête sur les différentes perceptions du travail à temps partiel et en a analysé les résultats. L'étude donne la parole aux individus intéressés: que représente l'emploi à temps partiel pour eux et quels problèmes soulève-t-il? Quitteraient-ils leurs postes à plein temps pour prendre un emploi à temps partiel? La Commission a particulièrement veillé à ce que les travailleurs des diverses régions s'expriment, et cela quelle que soit leur situation d'emploi au moment de l'enquête.

Le *docteur Frank Reid* a examiné les coûts entraînés par l'octroi aux travailleurs à temps partiel (au prorata des heures travaillées) des salaires et avantages sociaux accordés à leurs collègues à plein temps. Le docteur Reid a calculé les charges administratives et les coûts

directs de l'attribution, sur une base proportionnelle, d'un certain nombre d'avantages sociaux, y compris les congés, les jours fériés, les régimes de pensions privés, l'assurance-vie, l'assurance-maladie et les heures à rémunération majorée.

Elizabeth Scarff s'est penchée sur le système britannique de travail à temps partiel. En Grande-Bretagne, madame Scarff a rencontré des représentants du gouvernement et de diverses organisations. Elle s'est informée du système britannique, de l'avenir du travail à temps partiel et des nouvelles directions qu'il est appelé à prendre.

Monica Townson a examiné la question des pensions des travailleurs à temps partiel au Canada. Son étude dégage les forces et les faiblesses des régimes publics actuels (RPC et RRQ) et de divers types de régimes privés du point de vue des travailleurs à temps partiel. Madame Townson a suggéré un certain nombre de changements susceptibles de favoriser la juste participation des travailleurs à temps partiel.

ANNEXE E

Les échantillons autosélectionnés

L'échantillonnage par autosélection est une procédure de rassemblement des données qui peut à l'occasion s'avérer utile dans les recherches exploratoires. Lorsque l'enquêteur veut connaître les opinions les plus tranchées afin de déterminer la gamme des réactions (et, dans le cas qui nous préoccupe, les facteurs associés avec ces opinions bien arrêtées), la solution la plus commode est de laisser les intéressés se sélectionner eux-mêmes. La tâche essentielle est alors de s'assurer que le questionnaire est mis à la disposition de tous.

L'autosélection introduit une marge de distortion dans l'échantillon. Dans les échantillons aléatoires eux-mêmes, les enquêtés sélectionnés au hasard refusent très souvent de participer. La différence est donc en partie quantitative et en partie qualitative puisque dans le cas de l'auto-échantillonnage on utilise la distortion pour obtenir l'effet voulu: le suréchantillonnage des individus voulant vraiment s'exprimer sur la question considérée.

Cette méthodologie a des avantages et des inconvénients. Elle est relativement rapide et beaucoup moins onéreuse que l'échantillonnage classique, même avec des échantillons en grappes et stratifiés (la remarque vaut que l'on sonde les emplois eux-mêmes — par l'entremise des employeurs, — ou les occupants des emplois, en sondant au hasard les ménages). L'autosélection permet aussi d'obtenir des grandes séries et, si les questionnaires sont suffisamment connus et diffusés, les réponses viendront de groupes et d'horizons divers. L'échantillonnage aura ainsi l'envergure souhaitée.

Ce genre de technique, cependant, ne va pas sans problèmes. Comme la méthode ne donne pas d'échantillon aléatoire, il est impossible d'estimer les paramètres démographiques, puisqu'il n'existe aucun moyen d'estimer l'erreur d'échantillonnage ou l'écart-type. Toutefois, comme nous l'avons précisé plus haut, ce critère est relativement secondaire dans le cadre de notre étude. Il s'agissait plus pour nous, par exemple, de savoir quels *types* de travailleurs à temps partiel s'inquiétaient des problèmes de pension que de chiffrer exactement le nombre de personnes préoccupées par ce sujet.

Second aspect des échantillons autosélectionnés: la distortion introduite par le fait que les enquêtés se sont eux-mêmes choisis. On se doutait à l'avance que les individus ayant des opinions bien définies se manifesteraient plus volontiers. On savait aussi que les travailleurs peu intéressés par le thème seraient moins nombreux à remplir et à retourner le questionnaire. En d'autres termes, l'échantillon comporte une erreur systématique. Cette lacune encore une fois n'est pas cruciale dans le cadre des objectifs qui nous occupent; elle a même joué en notre faveur, puisque nous voulions surtout identifier les mécontents et les critiques afin de déterminer la nature exacte des problèmes que pose l'emploi à temps partiel. Une précision s'impose toutefois: notre enquête ne permet pas de tirer de conclusions quant à la prévalence dans la population globale des sentiments et opinions exprimés. Ce genre d'induction serait injustifié et gros de risques d'erreurs.

L'échantillonnage par autosélection comporte un troisième piège: tous les éléments de la population-cible doivent avoir à peu près les mêmes possibilitiés de réponse. Nous avons expliqué ailleurs dans ce texte comment nous avions essayé de contourner cet écueil; il n'en reste pas moins que, probablement, tous les Canadiens n'ont pas eu exactement les mêmes possibilités de réponse. En dépit de l'importante publicité faite à la Commission et à l'enquête (quotidiens, audiences à travers le pays, émissions radiophoniques dans les grandes villes, publicité dans les magazines à grande diffusion tels que *Homemaker*), nos compatriotes n'ont sans doute pas tous entendu parler de l'enquête. De plus, un certain nombre de groupes ont distribué le questionnaire à leurs adhérents, qui ainsi n'ont pas eu besoin d'écrire ou de téléphoner à la Commission pour en obtenir un exemplaire. La réponse, pour eux, demandait donc moins d'efforts. Ainsi, notre échantillonnage comporte également une distortion en matière de facilité de réponse.

Nous avons cependant jugé que ce dernier facteur d'erreur n'était pas suffisamment critique pour fausser les conclusions de l'enquête. Nous signalons au passage les cas où les résultats ont pu être influencés par les réponses d'un groupe (ou de groupes) particulier.

ANNEXE F

Les questionnaires

La Commission d'enquête sur le travail à temps partiel a conçu trois questionnaires. L'un était destiné à connaître l'opinion des Canadiens (voir discussion au Chapitre 4, A). Les deux autres s'adressaient aux travailleurs partageant un emploi et à leurs employeurs ou superviseurs (voir discussion au Chapitre 7).

QUESTIONNAIRE SUR LE TRAVAIL À TEMPS PARTIEL

1. Depuis que vous avez quitté l'école, avez-vous eu un travail à temps partiel (HABITUELLEMENT MOINS DE 30 HEURES PAR SEMAINE)?

OUI ☐ NON ☐

Si OUI, dans votre travail à temps partiel qui a duré le plus longtemps, travailliez-vous à temps partiel:

par préférence? ☐

parce que vous n'avez pas trouvé d'emploi à plein temps? ☐

ou pour d'autres raisons?

Dans votre travail à temps partiel qui a duré le plus longtemps, votre lieu de travail était-il syndiqué?

OUI ☐ NON ☐

Si OUI, les travailleurs à temps partiel étaient-ils membres du syndicat? OUI ☐ NON ☐

2. Par rapport aux travailleurs à plein temps, pensez-vous que la plupart des employeurs traitent les travailleurs à temps partiel: (Cochez une case dans chaque rangée)

	Beaucoup mieux	Un peu mieux	A peu près pareil	Un peu moins bien	Beaucoup moins bien	Je ne sais pas
Paie	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Rente/Pension	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Vacances et jours fériés	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Autres avantages	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Conditions de travail	☐	☐	☐	☐	☐	☐

3. Etes-vous maintenant membre d'un syndicat? OUI ☐ NON ☐

Si OUI, quel syndicat? _____

4. Occupez-vous à présent (cochez une seule case):

Un emploi à plein temps seulement? ☐

Un emploi à plein temps et un/des emploi(s) à temps partiel? ☐

Un emploi à temps partiel seulement? ☐

Plus d'un emploi à temps partiel? ☐

Aucun emploi et voulant travailler à plein temps? ☐

Aucun emploi et voulant travailler à temps partiel? ☐

Aucun emploi et ne cherchant pas de travail? ☐

Autre? _____

5. Si vous êtes employé actuellement:

Combien d'heures par semaine travaillez-vous habituellement pour votre principal employeur? ___

Si vous occupez plus d'un emploi, combien d'heures par semaine travaillez-vous habituellement pour tous vos autres employeurs? _____

Préféreriez-vous maintenant travailler: plus d'heures par semaine? ☐

moins d'heures par semaine? ☐ à peu près le même nombre d'heures? ☐

6. Veuillez répondre à A ou B:

A. Si vous travaillez actuellement à plein temps, aimeriez-vous avoir un emploi à temps partiel?

Oui, beaucoup ☐ Oui, un peu ☐ Préfère garder mon emploi à plein temps ☐

Pourquoi? _____

B. Si vous travaillez actuellement à temps partiel, aimeriez-vous avoir un emploi à plein temps?

Oui, beaucoup ☐ Oui, un peu ☐ Préfère garder mon emploi à temps partiel ☐

Pourquoi? _____

7. Année de naissance _____ Sexe: Féminin ☐ Masculin ☐

Province où vous demeurez maintenant _____

8. Age des enfants demeurant avec vous _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____

9. Quelle proportion du budget domestique total (logement, nourriture, vêtements, transport, etc.) votre revenu couvre-t-il?

0 à 20% ☐ 21 à 40% ☐ 41 à 60% ☐ 61 à 80% ☐ 81 à 100% ☐

10. Si un bon emploi à temps partiel vous est offert, quels sont parmi les facteurs suivants ceux que vous considérez les plus importants pour votre décision? (Cochez jusqu'à concurrence de six cases)

☐ Assurance médicale et congé de maladie
☐ Ancienneté
☐ Possibilités de formation en cours d'emploi ou de valorisation
☐ Possibilités de carrière et de promotion
☐ Possibilités d'études additionnelles ou de formation en dehors du lieu de travail
☐ Temps à consacrer à la famille
☐ Temps pour les loisirs
☐ Temps pour bénévolat ou activités socio-culturelles
☐ Changement éventuel de la cédule d'impôt
☐ Vacances
☐ Taux de salaire de cet emploi
☐ Changement dans le revenu de famille
☐ Niveau des prestations de rente/pension
☐ Accès à des garderies d'enfants à prix modérés
☐ Autre _____

11. Veuillez avoir l'amabilité de faire des observations sur ces problèmes importants ou sur d'autres problèmes auxquels à votre avis les travailleurs à temps partiel doivent faire face:

Merci!

Commission of Inquiry
Into Part-time Work

Suite 412
1755 West Broadway
Vancouver, B.C.
V6J 4S5
Phone: (604) 732-4591

Commission d'enquête
pour le travail
à temps partiel

Suite 412
1755 Rue Broadway Ouest
Vancouver, C.B.
V6J 4S5
Téléphone: (604) 732-4591

Chairperson/Président: Joan Wallace

Confidentiel une fois rempli.

PARTAGE DES EMPLOIS

QUESTIONNAIRE POUR L'EMPLOYÉ

1. Depuis combien d'années partagez-vous un emploi? _____

2. Qui a eu l'idée de partager l'emploi? (Cochez une case)

   VOUS ☐ VOTRE COLLÈGUE ☐ VOUS DEUX ☐ VOTRE EMPLOYEUR ☐

   Remarques: _____

   _____

3. Etiez-vous au service de votre présent employeur avant de partager l'emploi?

   OUI, A TEMPS PLEIN ☐ OUI, A TEMPS PARTIEL ☐ NON ☐

   Remarques: _____

   _____

4. Pourquoi avez-vous commencé à partager un emploi? (S'il y a plus d'une raison, classez-les par ordre d'importance 1, 2, 3, 4...)

   Temps nécessaire pour de jeunes enfants . . . . . ☐

   Temps nécessaire pour un autre membre de la famille . . . . . ☐

   Souhaite plus de temps pour les loisirs . . . . . ☐

   Ne peux me permettre de ne pas travailler . . . . . ☐

   Souhaite garder mon ancienneté . . . . . ☐

   Souhaite garder mes compétences à jour. . . . . ☐

   Emploi à plein temps préféré mais non disponible . . . . . ☐

   Départ graduel à la retraite . . . . . ☐

   Rester connu dans l'entreprise. . . . . ☐

   Autre (veuillez spécifier). . . . . ☐

Canada

Remarques: _____

_____

5. Votre lieu de travail est-il syndiqué? OUI ☐ NON ☐

SI OUI, quel syndicat? _____ _____

Et quelle a été leur réaction vis-à-vis du partage de l'emploi? _____

_____

6. (a) Comment votre emploi est-il partagé? (Cochez une case)

Chaque collègue travaille une partie de la journée ☐

Chaque collègue travaille une partie de la semaine ☐

Chaque collègue travaille une partie du mois ☐

Chaque collègue travaille une partie de l'année ☐

Remarques: _____

_____

(b) Y a-t-il un moment où vous travaillez les deux en même temps?

OUI ☐ NON ☐

SI OUI, veuillez expliquer. _____

_____

(c) Vous est-il possible régulièrement de parler du travail avec votre collègue?

OUI ☐ NON ☐

SI OUI, quelle en est la fréquence? _____

Remarques: _____

_____

(d) Comment le travail est-il divisé? _____

_____

(e) Y a-t-il un problème de communication?

OUI ☐ NON ☐

SI OUI, veuillez expliquer. _____

_____

(f) Y a-t-il un problème de continuité du travail?

OUI ☐ NON ☐

SI OUI, veuillez expliquer. _____

_____

7. Aimeriez-vous plus tard occuper un emploi à temps plein?

OUI ☐ NON ☐

SI OUI, quand et pourquoi? _____

_____

8. Si des garderies satisfaisantes et à prix modérés étaient disponibles, préféreriez-vous un emploi à temps plein?

OUI ☐ NON ☐

Remarques: _____

_____

9. Préféreriez-vous travailler plus, ou moins, d'heures?

PLUS ☐ MOINS ☐ LE MÊME NOMBRE ☐

Remarques: _____

_____

10. Pensez-vous que votre employeur préférerait vous voir travailler plus, ou moins d'heures?

PLUS ☐ MOINS ☐ LE MÊME NOMBRE ☐

Remarques: _____

_____

11. Dans votre situation, quelle comparaison faites-vous sur une base horaire entre deux personnes partageant un emploi et une personne occupant le même emploi à temps plein?

	PLUS	PAREIL	MOINS
Salaire	☐	☐	☐
Pension/rente	☐	☐	☐
Vacances	☐	☐	☐
Jours fériés	☐	☐	☐
Autres avantages	☐	☐	☐
Conditions de travail	☐	☐	☐
Satisfaction pour l'employé(e)	☐	☐	☐

	PLUS	PAREIL	MOINS
Possibilité d'avancement professionnel.	☐	☐	☐
Absences non prévues (maladie, etc.).	☐	☐	☐
Absences pour raisons personnelles (docteur, etc.).	☐	☐	☐

Remarques: _____

_____

12. Pensez-vous que la productivité est plus grande ☐ , égale ☐ , ou moins grande ☐ lorsque deux personnes partagent le même emploi ou lorsque l'emploi est occupé par une personne à temps plein?

Remarques: _____

_____

13. Avez-vous la flexibilité que vous voulez pour fixer vos horaires ou vos journées?

OUI ☐ NON ☐

Remarques: _____

_____

14. Pensez-vous que votre employeur a la flexibilité qu'il(elle) veut pour fixer vos horaires?

OUI ☐ NON ☐

Remarques: _____

_____

15. A votre avis, le partage des emplois est-il un succès?

OUI ☐ NON ☐

Remarques: _____

_____

16. Au point de vue de votre employeur, pensez-vous que le partage des emplois est un succès?

OUI ☐ NON ☐

Remarques: _____

_____

17. Si vous ou votre collègue décidiez de démissionner ou de travailler à temps plein, pensez-vous que le partage des emplois subsisterait?

OUI ☐ NON ☐

SI OUI, qui chercherait le(la) remplaçant(e)?

L'employé(e) qui reste ☐

L'employeur ☐

Remarques: _____

_____

_____

18. Quels sont les <u>avantages</u> du partage des emplois?

_____

_____

_____

19. Quels sont les <u>inconvénients</u> du partage des emplois?

_____

_____

_____

20. <u>Renseignements personnels</u>

Poste occupé: _____

Type d'industrie: _____

Age des enfants au foyer: _____

Nombre de salariés dans votre famille: _____

Niveau d'études complété: _____

Sexe: Masculin ☐ Féminin ☐

Ville et/ou province de résidence: _____

21. Pouvons-nous vous téléphoner pour de plus amples renseignements?

OUI ☐ NON ☐

SI OUI: Nom _____

Téléphone (résidence) _____

(bureau) _____

22. Autres remarques: _____

_____

_____

_____

Une fois rempli, veuillez envoyer à:

Commission d'enquête pour le travail à temps partiel
Suite 412, 1755 rue Broadway Ouest
Vancouver, C.-B. V6J 4S5

Commission of Inquiry
Into Part-time Work

Suite 412
1755 West Broadway
Vancouver, B.C.
V6J 4S5

Phone: (604) 732-4591

Commission d'enquête
pour le travail
à temps partiel

Suite 412
1755 Rue Broadway Ouest
Vancouver, C.B.
V6J 4S5

Téléphone: (604) 732-4591

Chairperson/Président: Joan Wallace

Confidentiel une fois rempli.

PARTAGE DES EMPLOIS

QUESTIONNAIRE POUR L'EMPLOYEUR

1. Combien d'employés se partagent un emploi? _____

2. Dans votre situation, quelle comparaison faites-vous sur une base horaire entre deux personnes partageant un emploi et une personne occupant le même emploi à temps plein?

	PLUS	PAREIL	MOINS
Salaire.	☐	☐	☐
Pension/rente	☐	☐	☐
Vacances	☐	☐	☐
Jours fériés	☐	☐	☐
Autres avantages	☐	☐	☐
Conditions de travail	☐	☐	☐
Satisfaction pour l'employé(e)	☐	☐	☐
Possibilité d'avancement professionnel	☐	☐	☐
Absences non prévues (maladie, etc.)	☐	☐	☐
Absences pour raisons personnelles (docteur, etc.) . . .	☐	☐	☐

Remarques: _____

_____

3. Pensez-vous que la productivité est plus grande ☐ , égale ☐ , ou moins grande ☐ lorsque deux personnes partagent le même emploi ou lorsque l'emploi est occupé par une personne à temps plein?

Remarques: _____

_____

Canada

4. Pensez-vous que vos dépenses administratives afférentes aux traitements sont beaucoup plus élevées lorsque deux personnes se partagent un emploi ou lorsque l'emploi est occupé par une seule personne.

OUI - beaucoup plus élevées ☐

NON - pas beaucoup plus élevées ☐

SI OUI, plus élevées de combien? _____ %

Remarques: _____

_____

5. Est-il plus facile ou plus difficile d'organiser les horaires lorsque deux personnes se partagent un emploi ou lorsque l'emploi est occupé par une seule personne?

PLUS FACILE ☐ PLUS DIFFICILE ☐ LA MÊME CHOSE ☐

Remarques: _____

_____

6. Le partage des emplois ajoute-t-il un surcroît de travail ou de problème pour le superviseur?

OUI ☐ NON ☐

Remarques: _____

_____

7. Seriez-vous prêt(e) à développer le partage des emplois?

	OUI	NON
- Si de bons employés le demandaient	☐	☐
- Si deux bons candidats se présentaient pour un emploi.	☐	☐
- Je <u>rechercherais</u> des candidats au partage d'emploi	☐	☐
- Je ne développerais pas le partage des emplois	☐	☐

Remarques: _____

_____

8. A votre avis, le partage des emplois est-il un succès?

OUI ☐ NON ☐

Remarques: _____

_____

9. Quels sont les <u>avantages</u> du partage des emplois?

_____

_____

10. Quels sont les inconvénients du partage des emplois?

_____

_____

_____

11. Quelques renseignements

Type d'industrie _____

Nombre total d'employés _____

Votre poste _____

Pouvons-nous vous téléphoner pour de plus amples renseignements? OUI ☐ NON ☐

SI OUI - Nom: _____

Téléphone: _____

12. Autres remarques: _____

_____

_____

_____

_____

Une fois rempli, veuillez envoyer à:

Commission d'enquête pour le travail à temps partiel
Suite 412, 1755 rue Broadway Ouest
Vancouver, C.-B. V6J 4S5

ANNEXE G

Glossaire

Acquisition de droits – Droit accordé à un employé, à la cessation d'emploi (si elle a lieu avant la date de la retraite) lui permettant de bénéficier de tout ou partie des avoirs accumulés en son nom jusqu'à la date de cessation de l'emploi selon la méthode de versement des rentes normale du régime.

Aide familiale non rémunérée – Individu qui travaille dans une entreprise appartenant à sa famille et ne perçoit pas de rémunération.

Allocation au conjoint – Versement mensuel, en vertu de la Loi sur la pension de sécurité de vieillesse, basé sur les revenus du ménage et payable au conjoint âgé de 60 ans d'un prestataire touchant la pension de sécurité de vieillesse. Voir également Pension de sécurité de la vieillesse; Supplément de revenu garanti.

Annuité – Somme versée en vertu d'un contrat prenant effet à une période déterminée et payable annuellement ou à des intervalles plus fréquents sur une tête donnée ou autre combinaison de têtes, ou pendant un nombre défini d'années.

Avantages proportionnels – Avantages sociaux octroyés à un employé à temps partiel au prorata de ses heures travaillées par rapport à un employé à plein temps effectuant un travail d'égale valeur.

Employé à temps partiel provisoire – Employé travaillant généralement à plein temps mais qui doit provisoirement prendre un poste à temps partiel faute d'emploi normal.

Employé à temps partiel régulier ou permanent – Employé totalisant moins d'heures hebdomadaires ou mensuelles que l'employé à plein temps, mais restant au service de la même entreprise.

Employé à temps partiel temporaire – Employé recruté pour de courtes périodes. Il peut travailler à plein temps ou à temps partiel et être employé par la même entreprise à plusieurs reprises.

Employé contractuel – Souvent autonome. Recruté pour travailler à plein temps ou à temps partiel pendant un laps de temps déterminé.

Employé indéterminé – Terme employé par le gouvernement fédéral pour désigner un employé régulier ou permanent, à plein temps ou à temps partiel.

Employé saisonnier (ou travailleur à l'année partielle) – Employé recruté pour faire face aux besoins saisonniers en main-d'oeuvre de l'employeur. Il peut travailler à plein temps ou à temps partiel.

Immobilisation – Disposition légale ayant pour objet d'empêcher que les cotisations de l'employeur et de l'employé puissent, passé une certaine date, être retirées ou versées en espèces si l'employé, lors de la cessation d'emploi, atteint un certain âge et/ou a rempli certaines conditions d'âge, de service ou de participation. (En vertu de la Loi fédérale sur les normes des prestations de pension, les cotisations versées après le 30 septembre 1967 sont immobilisées dès que l'employé atteint ses 45 ans et totalise dix ans de service ou de participation au régime.)

Indexation – Ajustement automatique des rentes versées ou des avoirs de pensions accumulés, en fonction d'un indice de référence, l'indice du coût de la vie par exemple.

Normes des prestations de pension – Dispositions devant satisfaire à la Loi fédérale sur les normes des prestations de pension et aux diverses législations provinciales.

Partage d'emploi – Une variante de l'emploi à temps partiel régulier ou permanent, dans laquelle deux ou plusieurs employés se partagent les responsabilités d'un poste.

Partage du travail – Réduction temporaire des heures travaillées consentie par un groupe d'employés en période de crise économique, généralement pour éviter les licenciements.

Pension de sécurité de la vieillesse – Programme fédéral garantissant des revenus de retraite fortaitaires à tous les résidents âgés de 65 ans ou plus, qu'ils en aient ou non besoin; le programme donne également des suppléments basés sur le revenu. Voir Supplément de revenu garanti; Allocation au conjoint.

La population active – Relevé de l'emploi et du chômage effectué mensuellement par Statistique Canada (voir Annexe C).

Prestations de survivant – En général, toute prestation de retraite payable au conjoint ou à la personne à charge d'un participant qui meurt avant ou après le départ à la retraite.

Régime à avantages cumulatifs – Terme parfois employé pour désigner un régime dans lequel il n'y a pas de coordination (c'est-à-dire que les cotisations et les prestations du régime n'ont rien à voir avec un quelconque régime de pension gouvernemental).

Régime de pension à cotisations déterminées – Régime de retraite dans lequel un certain pourcentage du salaire

(par exemple 5 pour cent) est automatiquement mis de côté. Les cotisations sont versées par l'employeur et l'employé ou par l'employeur seulement. Le montant des prestations est déterminé en fonction du fonds disponible au moment de l'achat. Le montant du fonds est constitué par les cotisations des employés et de leur employeur et par les revenus de placement de ce fonds.

Régime de pension à prestations déterminées – Régime de retraite dans lequel le montant des prestations est déterminé par une formule de calcul définie. Par exemple, dans le régime de retraite fin de carrière, la rente est égale au nombre d'années de service à concurrence de 35 ans, multiplié par 2 pour cent du salaire moyen du participant dans le cinq dernières années de sa carrière (i.e. le revenu de pension représente au maximum 70 pour cent du salaire moyen au cours des cinq dernières années de service).

Régimes de pension de l'employeur – Tous les régimes de pension offerts par les employeurs des secteurs public et privé, y compris les gouvernements, les agences gouvernementales, etc. (Pour que ces régimes soient agréés aux fins de l'impôt, les employeurs doivent y cotiser.) Bien que tous les régimes de pension de l'employeur ne soient pas des régimes enregistrés de retraite, les deux expressions sont souvent synonymes.

Régime de pension fin de carrière – Régime dont la rente est calculée en fonction du salaire moyen au cours des quelques dernières années d'emploi. Le nombre d'années servant de base de calcul varie; il est le plus souvent de l'ordre de trois à dix ans.

Régime de pension lié aux ressources – Régime de pension de l'Etat dans lequel les prestations sont réduites en fonction des augmentations de revenus et des biens du prestataire (Loi sur la sécurité de la vieillesse de 1927 et Loi sur l'assistance-vieillesse de 1951).

Régime non contributif – Un régime d'avantages sociaux financé exclusivement par l'employeur.

Retraite échelonnée – Type d'emploi à temps partiel choisi par les employés passés graduellement de l'emploi à plein temps à la retraite en écourtant leurs journées ou semaines de travail.

Supplément de revenu garanti (SRG) – Rente mensuelle versée en vertu de la Loi fédérale sur la sécurité de la vieillesse aux prestataires nécessiteux touchant l'assurance-vieillesse, et basée sur un minimum garanti de revenu. Voir Pension de sécurité de la vieillesse; allocation au conjoint.

Transférabilité – Disposition d'un régime de pension permettant au participant de transférer ses avoirs de retraite d'un employeur à l'autre.

Travailleur à temps partiel occasionnel – Employé «en attente» appelé au travail à intervalles irréguliers. Ses horaires peuvent varier de quelques heures par semaine à la semaine presque complète, selon les besoins de l'employeur.

Work History Survey – Supplément de *La population active* de janvier 1981 dans lequel les personnes interrogées relatent leurs antécédents professionnels en 1981 (voir Annexe C).

POOR

QUALITY

ORIGINAL